

**Pengaruh Antara Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan
Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai**

PT. Panca Arnys

SKRIPSI



oleh

**Fatati Al Illiyyin
14410040**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

Pengaruh Antara Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal
Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

Fatati Al Illiyyin
14410040

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018

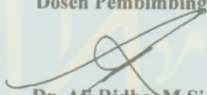
Pengaruh Antara Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal
Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys

SKRIPSI

oleh

Fatati Al Illiyyin
14410040

Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Dr. Ati Ridho, M.Si.
NIP. 19780429 200604 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi



Dr. Siti Mahmudah, M.Si.
NIP. 19671029199403 2 001

SKRIPSI

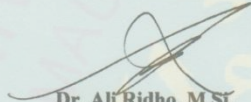
Pengaruh Antara Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal

Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys

telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal, 27 Juli 2018

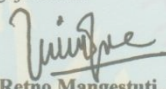
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



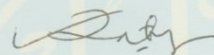
Dr. Ali Ridho, M.Si.
NIP. 19780429 200604 1 001

**Anggota Penguji lain
Penguji Utama**



Dr. Retno Mangestuti, M.Si.
NIP. 19750220 200312 2 004

Anggota

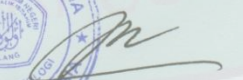


Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 19801020 201503 1 002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 27 Juli 2018

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. Siti Mahmudah, M.Si.
NIP. 19671029199403 2 001

Pernyataan Orisinalitas

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fatati Al Illiyyin
NIM : 14410040
Fakultas : Psikologi UIN Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh Antara Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 27 Juli, 2018
Penulis,



Fatati Al Illiyyin
14410040

Motto

“Yakinlah, setiap ikhtiar kita akan berbuah kesuksesan”

(EDVAN M. KAUTSAR)

“Tidak ada kata tidak mungkin selagi kamu yakin, karena keyakinan dapat menghancurkan ketidak mungkinan menjadi mungkin, semua itu hanyalah tantangan dalam kehidupan. Maka selalu yakinlah terutama keyakinan akan kuasa Allah SWT.”

“Sebenarnya Allah Dialah yang melimpahkan ni'mat kepadamu dengan menunjuki mu kepada keimanan” (Qs. Al-Hujurat: 17)

“Sesungguhnya usaha kamu memang berbeda-beda.” (QS. Al-Lail: 4)

Persembahan

Karya yang sederhana ini, saya persembahkan untuk :

Ayahandaku tercinta bapak Suwandi

&

Ibundaku tercinta ibu Sumikah

Kakak-kakakku tersayang

Ahmad Ardiansyah & Bagus Firmansyah

kakak-kakak iparku, Keponakan-keponakanku, para dosen dan staf fakultas psikologi kampus UIN Malang dan seluruh teman-teman ku yang aku sayangi

Terimakasih banyak untuk kalian semua karena kalian semua aku bisa bertahan di kampus ini, kalian semua sudah banyak berkorban dan terima kasih kalian selalu memberikan perhatian baik berupa motivasi dan do'a untuk ku.

Aku tak mengerti apa arti kebahagiaan didalam hidup ini apa bila tidak ada kalian semua, and the last you all is the best for me.

Kata Pengantar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puja dan puji syukur Alhamdulillah, saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Yang mana atas berkat rahmat, nikmat dan karuni-Nya peneliti dalam menyelesaikan laporan hasil penelitian (skripsi) yang berjudul “Pengaruh Antara Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys”. Sholawat serta salam tak lupa tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan hasil penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana psikologi bagi mahasiswa program Setrata 1 (S1) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Peneliti menyadari bahwasannya penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan-kekurangan didalamnya. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan baik berupa kritikan maupun saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan penelitian yang telah disusun oleh peneliti ini.

Penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bimbingan, arahan, motivasi dan juga dukungan dari orang-orang sekitar. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Profesor. Dr. Abdul Haris, M. Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Ibu Dr. Siti Mahmudah, M.Si. selaku ibu dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Ali Ridho, M.Si. selaku dosen pembimbing penelitian ini, yang selalu memberikan saran, arahan, motivasi dan selalu sabar dalam membimbing terutama dalam menyelesaikan penulisan tugas penelitian akhir ini.
4. Bapak, Ibu dosen serta seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, terima kasih banyak atas ilmu yang telah diberikan.
5. Ibu dan Bapak Penulis, yang tak pernah henti memberikan kasih sayang dan selalu mendo'akan demi kesuksesan anak-anaknya.
6. Ibu Sry Rahayu, SE. selaku direktur atau pimpinan PT. Panca Arnys yang telah memberikan izin penelitian.
7. Ibu Wulan Febriana, SE. selaku manager operasional dan HRD PT. Panca Arnys, yang telah membantu dan membimbing dalam proses penelitian
8. Teman satu bimbingan Fitri dan Sakty yang selalu mau di repotkan untuk memberikan semangat dan arahan.
9. Sahabat-sahabat ku (anisa, ainun, eva, arin, linda, nida, ari, dan dayat) yang selalu memberikan semangat.
10. Teman seperjuangan, keluarga cemara (elok, elsa, anggita, wahyu, dedy, fikril, dan kurnia) dan keluarga reformer 14 (Iis, alvi, farah,

difa, Inez, nella, iman, jumadil, albab dan kurnia) yang menjadi keluarga kedua bagi penulis yang senantiasa selalu memberi dukungan dan bantuan dalam proses penelitian ini.

11. Teman-teman Psikologi angkatan 2014, yang telah membantu dan berjuang bersama-sama dalam mewujudkan impian.
12. Keluarga besar IMM komisariat Reformer dan IMM UIN malang dan keluarga domisioner IMM 2014 yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman didalam berproses dan mempertemukan dengan keluarga baru yang luar biasa.
13. Beserta semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan dan amal baik dari semua pihak mendapatkan ridhoAllah, aminn.

Malang, 27 Juli 2018

Penulis

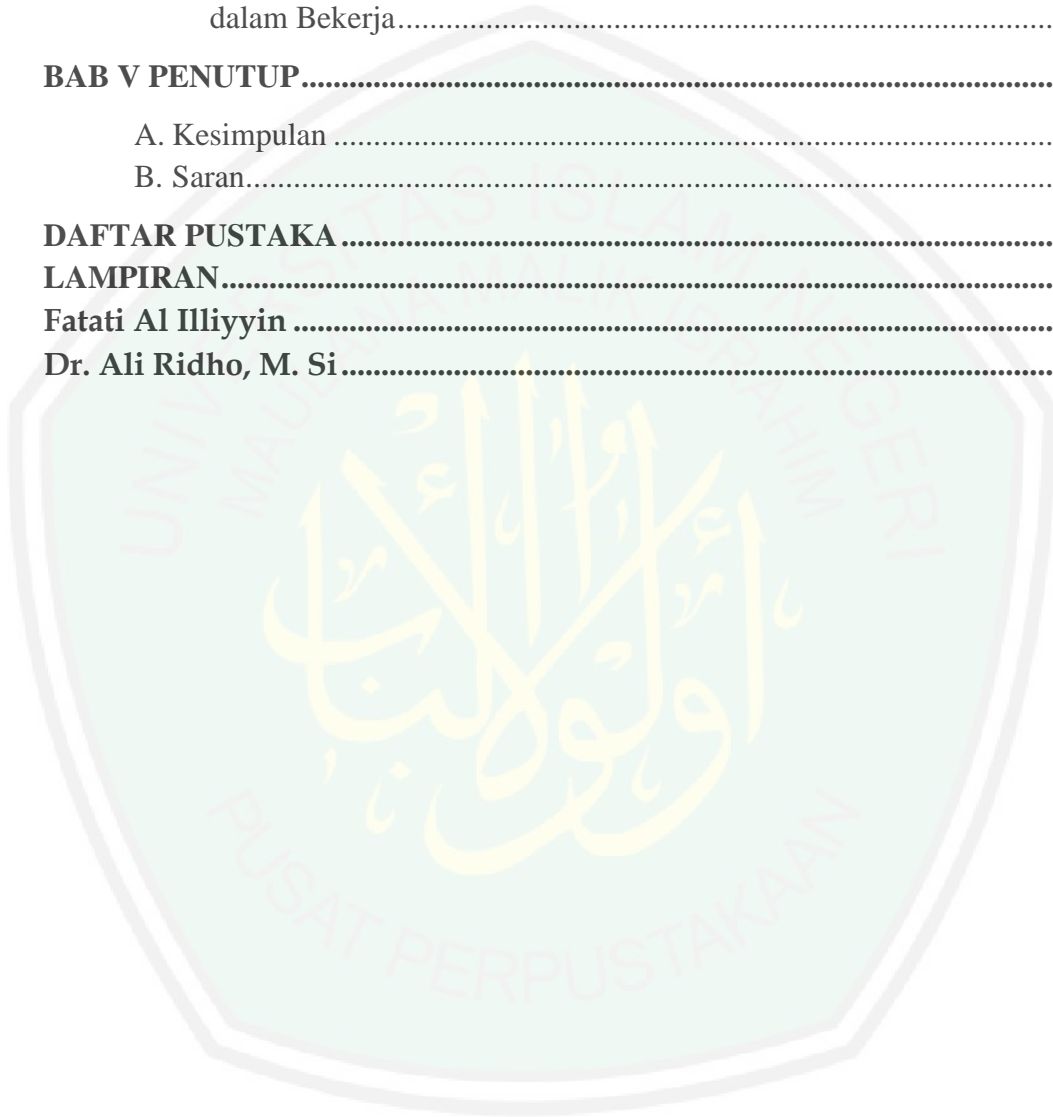
Fatati Al Illiyyin

Daftar Isi

Halaman Pengesahan	iv
Pernyataan Orisinalitas	v
Motto	vi
Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
Abstrak	xvii
Abstract	xviii
ملخص البحث	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	15
1. Manfaat Teoritis	15
2. Manfaat Praktis	16
BAB II KAJIAN TEORI	17
A. Loyalitas Kerja Pegawai	17
1. Pengertian Loyalitas Kerja Pegawai	17
2. Faktor-Faktor Penyebab dari Loyalitas Kerja	19
3. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja Pegawai.....	21
4. Ciri-Ciri Dari Pegawai Loyal Dalam Bekerja	23
5. Loyalitas Kerja Dalam Kajian Islam	25
B. Kesadaran Diri Pegawai.....	27
1. Pengertian Kesadaran Diri	27
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesadaran Diri	30
3. Aspek-Aspek Kesadaran Diri Pegawai	32
4. Ciri-Ciri Orang yang Memiliki Kesadaran Diri	34
5. Kesadaran Diri Dalam Kajian Islam	35
C. Keterampilan Interpersonal Pemimpin	37
1. Pengertian Keterampilan Interpersonal Pemimpin	37

2. Faktor-faktor Keterampilan Interpersonal Pemimpin	41
3. Aspek-Aspek Keterampilan Interpersonal	42
4. Indikator Keterampilan Interpersonal	46
5. Keterampilan Interpersonal Pemimpin Dalam Kajian Islam	48
D. Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pemimpin Dan Kesadaran Diri Pegawai Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai.....	50
E. Hipotesis Penelitian.....	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	54
A. Rancangan Penelitian	54
B. Identifikasi Variabel.....	55
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	55
D. Subjek Penelitian.....	58
E. Teknik Pengambilan Data.....	59
F. Prosedur uji validitas dan reliabilitas	71
1. Validitas	71
2. Reliabilitas.....	76
G. Teknik Analisis Data.....	77
1. Analisis Uji Tingkat/Kategorisasi	78
2. Analisis Uji Linieritas/Uji Asumsi	79
3. Analisis Uji Regresi/Uji Pengaruh	80
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	82
A. Pelaksanaan Penelitian	82
1. Gambaran Lokasi Penelitian	82
2. Waktu dan Tempat	84
3. Jumlah Subjek Penelitian dan Dianalisis	84
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	84
5. Hambatan-hambatan.....	85
B. Hasil Penelitian	86
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	86
2. Uji Asumsi	89
3. Hasil Uji Deskripsi/Uji Kategorisasi.....	90
4. Hasil Uji Hipotesis	98
C. Pembahasan.....	101
1. Tingkat Kesadaran Diri Pegawai di PT. Panca Arnys	101
2. Tingkat Keterampilan Interpersonal Pemimpin di PT. Panca Arnys.....	103
3. Tingkat Loyalitas Kerja Pegawai di PT. Panca Arnys	105
4. Pengaruh Kesadaran Diri Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys	105

5. Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys.....	107
6. Pengaruh Antara Kesadaran Diri Dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin Pegawai Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Panca Arnys dalam Bekerja.....	109
BAB V PENUTUP	113
A. Kesimpulan	113
B. Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN.....	119
Fatati Al Illiyyin	146
Dr. Ali Ridho, M. Si.....	146



Daftar Tabel

Tabel 1.3 Penilaian Respon Jawaban Skala Penelitian	61
Tabel 2.3 Instrumen Variabel Loyalitas Kerja Pegawai	61
Tabel 3.3 Instrumen Variabel Kesadaran Diri Pegawai	64
Tabel 4.3 Instrumen Variabel Keterampilan Interpersonal Pemimpin	65
Tabel 5.3 Blueprint Variabel Loyalitas Kerja Pegawai	68
Tabel 6.3 Blueprint Variabel Kesadaran Diri Pegawai	69
Tabel 7.3 Blueprint Variabel Keterampilan Interpersonal	70
Tabel 8.3 Hasil dari Uji CVR.....	73
Tabel 9.3 Daftar Nama-Nama Panelis Uji CVR	74
Tabel 10.3 Rumus Kategorisasi	79
Tabel 11.4 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja Pegawai.....	86
Tabel 12.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kesadaran Diri Pegawai	87
Tabel 13.4 Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Interpersonal Pemimpin...87	87
Tabel 14.4 Hasil Uji Reliabilitas	88
Tabel 15.4 Hasil Uji Linieritas Kesadaran Diri Pegawai dan Loyalitas Kerja Pegawai	89
Tabel 16.4 Hasil Uji Linieritas Keterampilan Interpersonal Pemimpin dan Loyalitas Kerja Pegawai.....	89
Tabel 17.4 Mean dan Standar Deviasi Variabel Loyalitas Kerja.....	91
Tabel 18.4 Kategorisasi Tingkat Deviasi Loyalitas Kerja Pegawai.....	91
Tabel 19.4 Hasil Prosentase dari Tingkat Loyalitas Kerja Pegawai	92
Tabel 20.4 Mean dan Standar Deviasi Variabel Kesadaran Diri Pegawai.....	93
Tabel 21.4 Kategorisasi Tingkat Deviasi Kesadaran Diri Pegawai	94
Tabel 22.4 Hasil Prosentase dari Tingkat Kesadaran Diri Pegawai.....	94
Tabel 23.4 Mean dan Standar Deviasi Variabel Keterampilan Interpersonal Pemimpin	95
Tabel 24.4 Kategorisasi Tingkat Deviasi Keterampilan Interpersonal Pemimpin.96	96
Tabel 25.4 Hasil Prosentase dari Tingkat Keterampilan Interpersonal Pemimpin	96
Tabel 26.4 Hasil Uji Hipotesis Mayor	98
Tabel 27.4 Hasil Uji Hipotesis Minor X_1 (Kesadaran Diri) dan Y (Loyalitas Kerja).....	99
Tabel 28.4 Hasil Uji Hipotesis Minor X_2 (Keterampilan Interpersonal Pemimpin) dan Y (Loyalitas Kerja)	100

Daftar Gambar

Gambar 1.2 Pengaruh Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin terhadap Loyalitas Kerja Pegawai	52
Gambar 2.2 Skema Hipotesis Penelitian	53
Gambar 3.4 Kategorisasi Tingkat Loyalitas Kerja Pegawai	92
Gambar 4.4 Kategorisasi Tingkat Kesadaran Diri Pegawai.....	94
Gambar 5.4 Kategorisasi Tingkat Keterampilan Interpersonal Pemimpin	96

Daftar Lampiran

Lampiran 1. Bukti Melakukan Penelitian	120
Lampiran 2. Skala Penelitian.....	121
Lampiran 3. Data Mentah Excel Variabel Loyalitas Kerja.....	126
Lampiran 4. Data Mentah Excel Variabel Kesadaran Diri (<i>self awareness</i>) Pegawai.....	127
Lampiran 5. Data Mentah Excel Variabel Keterampilan Interpersonal Pemimpin	128
Lampiran 6. Data Hasil Uji CVR	129
Lampiran 7. Hasil Kategorisasi Tiga Variabel	131
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	132
Lampiran 9. Uji Linieritas	140
Lampiran 10. Uji Deskriptif.....	141
Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis (Regresi Linier Berganda).....	142
Lampiran 12. Naskah Publikasi	146

Abstrak

Illiyyin, Fatati A. 2018. *Pengaruh Antara Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys*. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dr. Ali Ridho, M. Si.

Loyalitas kerja merupakan suatu bentuk kesediaan pegawai dalam mengabdikan dirinya untuk menjanjikan tugas dari perusahaan baik dalam bentuk tenaga ataupun pemikiran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Ada juga faktor yang mempengaruhi dalam loyalitas kerja baik itu faktor internal dan faktor eksternal, diantara adalah kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpin. Penelitian ini dilakukan di PT Panca Arnys, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kesadaran diri pegawai, tingkat keterampilan interpersonal Pemimpin, dan tingkat loyalitas kerja pegawai, serta untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya antara kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan subyek penelitian berjumlah 21 pegawai yang dipilih dengan menggunakan purposif sampling. Pengumpulan datanya menggunakan skala likert. Skala penelitian terdiri dari tiga skala yaitu skala loyalitas, kesadaran dan keterampilan yang masing-masing terdiri dari 6 aitem, 5 aitem dan 11 aitem valid. Analisa data penelitian menggunakan analisis regresi berganda, dengan bantuan SPSS versi 16.0 for windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pegawai PT. Panca Arnys rata-rata memiliki tingkat loyalitas kerja yang tinggi yaitu terdapat 18 pegawai atau sekitar 85,7%, kemudian tingkat kesadaran diri pegawai berada pada taraf yang tinggi sekitar 19 pegawai dengan prosentase sebesar 90,5%, serta tingkat keterampilan interpersonal pemimpinnya terbilang cukup tinggi sekitar 76,2% dengan frekuensi angka sebesar 16 pegawai. Diketahui pula hasil dari pengujian hipotesis penelitian ini yang menggunakan hipotesis minor dan mayor yang mana didalam hipotesis minor pertama taraf signifikasinya sebesar 0,016, kemudian pada hipotesis minor kedua memperoleh taraf signifikasinya sebesar 0,003 dan pada hipotesis mayor taraf signifikasi yang didapat dari X1 sebesar 0,008 dan X2 0,002 maka seluruh $P < 0,05$ sehingga dapat dikatakan ada pengaruh didalam X1 dan X2 terhadap Y maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan sumbangan $R^2 = 0,584$ di prosentasekan sebesar 58,4%.

Kata Kunci: Loyalitas Kerja, Kesadaran Diri, keterampilan Interpersonal.

Abstract

Illiyyin, Fatati A. 2018. The Influence Between Employee Self Awareness and Leader Interpersonal Skills on Employee Loyalty Employees of PT. Panca Arnys. Essay. Faculty of Psychology, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: Dr. Ali Ridho, M. Si.

Work loyalty is a form of employee willingness to devote himself to carrying out the duties of the company both in the form of energy and thought with full awareness and responsibility. There are also factors that influence work loyalty both internal factors and external factors, among which are employee self-awareness and interpersonal skills. This research was conducted at PT Panca Arnys, with the aim to determine the level of self-awareness of employees, the level of Leader interpersonal skills, and the level of employee loyalty, as well as to determine whether or not the influence between employee self-awareness and leader interpersonal skills towards employee loyalty. This study uses quantitative research. With 21 research subjects selected by purposive sampling. Collecting data using a Likert scale. The research scale consists of three scales, namely loyalty, awareness and skills, each of which consists of 6 items, 5 items and 11 valid items. Analysis of research data using multiple regression analysis, with the help of SPSS version 16.0 for Windows.

The results of this study indicate that, employees of PT. Panca Arnys on average has a high level of work loyalty, there are 18 employees or around 85.7%, then the level of self-awareness of employees is at a high level of about 19 employees with a percentage of 90.5%, and the level of interpersonal skills of the leader is quite sufficient high around 76.2% with a frequency of 16 employees. Also known the results of testing the hypothesis of this study that uses minor and major hypotheses which in the first minor hypothesis the significance level of 0.016, then the second minor hypothesis obtained a significance level of 0.003 and in the major hypothesis the significance level obtained from X1 is 0.008 and X2 0.002 then all of $P < 0.05$ so that it can be said that there is influence in X1 and X2 on Y then H_a is accepted and H_o is rejected, with the contribution of $R^2 = 0.584$ in percentage of 58.4%.

Keywords: Work Loyalty, Self Awareness, Interpersonal skills.

ملخص البحث

عليين، فتاتي أ. 2018، التأثير بين دراية الموظف و البراعة الذاتية للرئيس على خدمة عملية الموظف في الشركة بنجا أرنيتس (PT. Panca Arnys). الرسالة الجامعية. كلية علم النفس/سكولوجية، الجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانق. تحت الاشراف: دكتور. علي رضى، الماجستير.

الخدمة العملية هي شكل من تسامح الموظف يخدم بنفسه ليؤدي العبء من الشركة إما على شكل القوة و إما على شكل الفكرة بدراية عميقة والمسؤولية. وقد وجد العناصر التي تؤثر في خدمة العمل إما العنصر الداخلي و إما العنصر الخارجي، و منها دراية الموظف و البراعة الذاتية للرئيس. يُعمل هذا البحث في الشركة بنجا أرنيتس (PT. Panca Arnys)، بهدف لمعرفة قيمة الدراية النفسية للموظف، و قيمة البراعة الذاتية للرئيس، و قيمة الخدمة لعملية الموظف، و بالإضافة هذا البحث لمعرفة وجود الأثر فيه أو بالعكس إلى ذلك بين الدراية النفسية للموظف و البراعة الذاتية للرئيس على خدمة موظفه. يستخدم البحث بأسلوب الكمية. مع عدد مدار البحث 21 الموظفين مخترين باستخدام الشكل الاستباطي. و تجماع المعطيات بمقياس ليكبير. يتكون مقياس البحث على ثلاثة المقاييس يعني مقياس الخدمة، الدراية، والبراعة اللائي يتكون من 6 مادة، 5 مادة و 11 مادة قوي. و تحليل المعطيات البحثية باستخدام التكوين الازدواجي، بمساعدة SPSS نمط 16,0for windows.

و نتيجة البحث تدل على أن الموظف في الشركة بنجا أرنيتس (PT. Panca Arnys) يملك قيمة الخدمة العمية العالي يعني حسب 18 موظف أو تقريبا 85,7 بالمائة، ثم قيمة دراية الموظف على الدرجة العالي تقريبا 19 موظف بتقديم 90,5 بالمائة، و مع ذلك قيمة البراعة الذاتية للرئيس تكفي أن تكون العالي يعني 76,2 بالمائة تقريبا بالمقياس الكمية قدر 16 موظف. يعرف أن النتيجة من تجربة الفرضية البحثية التي تستخدم الفرضية الأقلية و الأكثرية حيث أن في الفرضية الأقلية الأولى قد حصلنا على نسبة مئوية بقدر 0,016، ثم في الفرضية الأقلية الثانية حصلنا على نسبة مئوية بقدر 0,003 و في الفرضية الأكثرية تكون نسبة مئوية من X1 على قدر 0,008 و X20,002 فبذلك يكون من كل $P < 0,05$ حتى يقال على وجود الأثر في X1 و X2 إلى Y و Ha يكون النتيجة و Ho يكون غير النتيجة، بالزيادة $R^2 = 0,564$ يكون مع نسبة مئوية بقدر 58,4 بالمائة.

النقاط الحاكمة: خدمة العمل، دراية النفسية، البراعة الذاتية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia ini memiliki banyak industri baik dari industri bahan non pokok dan juga bahan pokok mulai dari makanan yang di makan sehari-hari, bahan-bahan untuk membuat makanan, dan juga bahan-bahan yang digunakan untuk aktivitas manusia sehari-hari. Semuanya itu tidak dapat sampai ke pasaran baik pasaran tradisional, minimarket maupun market-market yang besar tanpa adanya perusahaan-perusahaan industri baik industri dalam bidang produksi dan juga industri di bidang jasa distributor.

Semua hal tersebut juga tentunya tidak dapat berjalan dengan cukup baik tanpa adanya sumberdaya-sumberdaya yang menjalankannya seperti sumber daya manusia. Sebagaimana sumberdaya manusia itu sendiri adalah salah satu unsur pokok yang juga sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi terlebih mengenai bagaimana cara memajemen sumberdaya manusia tersebut didalam organisasi itu sendiri, seperti halnya juga telah dijelaskan dalam buku terjemahan *Dessler* (Dessler, 2010) terkait manajemen sumber daya manusia yang mana tugas utama SDM adalah selalu menyediakan satu paket pelayanan yang masuk akal bagi strategi perusahaan.

Selain itu bagi SDM fokus pada prestasi juga membutuhkan keterukuran yang baik. Manajemen mengharapkan SDM untuk menghasilkan keterukuran, tanda bukti dasar untuk efisiensi dan efektivitas saat ini, dan untuk itu efektivitas

dan efisiensi diharapkan bagi program SDM yang baru ataupun yang diusulkan. Dengan kata lain, manajemen membutuhkan bukti yang solid, dan terukur bahwa SDM memberikan kontribusi secara positif dan berarti untuk mencapai tujuan strategis perusahaan (Dessler, 2010).

Kutipan diatas dapat sedikit diartikan bahwa setiapindividu itu pastinya memiliki karakter dan perilaku yang berbeda-beda baik dari yang memiliki jabatan sebagai pemimpin, hingga jabatan sebagaipegawai. Dua komponen tersebut tentunya memiliki karakter yang berbeda-beda ada yang rajin,ulet dan teliti dalam bekerja. Ada juga yang bekerja dengan baik secara totalitas dan ada juga yang bekerjanya harus menunggu perintah-perintah/instruksi dari atasan (pimpinan).

Tidakjauh berbedadengan pemimpin, atasan ataupun direktur yang sejatinya juga adalah seorang individu yang biasa tentunya juga memiliki karakter, sikap dan juga perilaku yang berbeda-beda dari setiap organisasi maupun tempat kerja itu sendiri. Semua itulah yang dinamakan dinamika dalam berorganisasi ataupun dalam dunia pekerjaan.

Organisasi maupun dunia kerja tentunya terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan maupun pengembangan suatu organisasi itu sendiri, yang mana maksud dari faktor-faktor disini adalah faktor anteseden yaitu merupakan faktor dan pemicu terjadinya suatu permasalahan sosial.Menurut Holland & skinner dalam (Cerita, 2012) anteseden adalah peristiwa lingkungan yang membentuk suatu tahap atau pemicu suatu perilaku. Maka dikatakan faktor anteseden karena faktor-faktor itu merupakan faktor pemicu suatu perilaku itu

dapat terjadi, dan perilaku ataupun kejadian itu terjadi tentunya ada faktor-faktor pemicu yang salah satunya terkontekskan di dalam dunia organisasi maupun industri. Seperti dijelaskan di atas bahwasannya didalam dunia industri itu membutuhkan manajemen sumberdaya manusia yang terbilang sangat utama baik itu sebagai pimpinan maupun pegawai.

Kedua SDM tersebut merupakan subyek utama dalam menjalankan perkembangan perusahaan apabila kedua faktor tersebut tidak dapat berkerja dengan baik, maka itu juga akan berdampak pada pengembangan perusahaan itu sendiri. Kedua subyek pun tentunya memiliki peranan sendiri-sendiri dalam menjaga keutuhan jalannya perusahaan. Sebagaimana juga didalam salah satu buku, yaitu Psikologi industri (Tama & Hardiningtyas, 2017) menyatakan bahwa direktur ataupun pemimpin memiliki peranan penting didalam 3 hal utama menurut Robbins dan Judge (2012) dan salah satunya adalah peran interpersonal yang mana didalam hal ini seorang direktur ataupun pemimpin merupakan sosok figure (panutan) bagi karyawannya.

Hal itu menyebabkan seringkali kehidupan pribadi pemimpin menjadi sorotan, dan mempengaruhi persepsi karyawannya. Selain itu, peranan seorang pemimpin itu juga berlaku dalam perekrutan, memberikan pelatihan, memberi motivasi dan juga berpengaruh dalam mendisiplinkan para karyawannya. Direktur (pemimpin) harus pandai dalam berinteraksi dengan orang lain disemua level organisasi dan membangun jaringan dengan pihak eksternal organisasi.

Sejalan dengan pernyataan di atas seorang pegawai untuk menjadi karyawan ataupun pegawai itu juga harus memiliki sikap yang loyal, tanggap, teliti, dan

memiliki solidaritas dan hal-hal itu merupakan penilaian kinerja dari suatu organisasi. Itu merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan didalam suatu perusahaan karena sejati sikap maupun sifat setiap manusia itu berbeda-beda dan keinginan didalam membangun perusahaan pun berbeda-beda. Sehingga dalam bukunya (Rivai, 2006) dijelaskan kemajuan suatu perusahaan itu dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat eksternal maupun internal. Dimaksud disini faktor internal salah satunya SDM (Sumber Daya Manusia) salah satunya adalah pegawai, pegawai baik baru maupun lama tentunya harus diberi perlakuan yang sama didalam perusahaan baik untuk berupa pembinaan atau pengembangan guna pegawai dapat menyesuaikan dirinya didalam lingkup perusahaan tersebut dan hal-hal seperti itulah yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya dalam hal kelayaitasan seorang pegawai didalam perusahaan.

Sebagaimana di era modern seperti ini banyak sumberdaya manusia yang terbilang kurang dapat bekerja secara baik, dan akibatnya kebanyakan orang menjadi pengangguran serta tidak dibutuhkan didalam organisasi maupun suatu pekerjaan, sedangkan yang dibutuhkan dalam dunia bekerja adalah sumberdaya manusia yang memiliki solidaritas, komitmen ataupun loyalitas yang baik dalam bekerja. Seperti dalam membangun loyalitas yang baik tentunya membutuhkan komitmen individu yang baik. Karena ketika seseorang memiliki komitmen yang baik maka dapat dikatakan seorang individu tersebut bisa loyal dalam berkerja dan kinerjanya pun dapat terlaksana dengan cukup baik.

Melainkan kenyataan yang ada didunia kerja sekarang hampir jarang individu yang memiliki solidaritas dan loyalitas maupun komitmen yang terbilang

cukup baik karena kebanyakan individu menginginkan hal-hal yang instan dalam bekerja, dan ketika individu tersebut tidak menemukan hal yang dicari maka individu tersebut lebih memilih meninggalkan ataupun resign dari pekerjaannya terlebih para pegawai baru sekarang ini atau pegawai-pegawai muda saat ini yang masuk dalam rata-rata kelahiran tahun 80 kebawah mereka lebih senang untuk berpindah-pindah pekerjaan. Padahal sejatinya mencari lapangan pekerjaan sekarang sangatlah terbilang cukup susah.

Dikemukakan oleh Mulya Amri didalam artikel (Sopian, 2018) pada sebuah diskusi yang digelar minggu kedua bulan april 2018 lalu di Universitas Indonesia, beliau mengungkapkan bahwa generasi Y (yaitu mereka yang berkelahiran tahun (1980-2000) mereka cenderung kurang loyal terhadap perusahaan, mereka lebih senang berpindah-pindah tempat kerja.

Bahkan, menurut para generasi Y tersebut lebih senang dengan sistem kerja freelance atau yang memungkinkan dapat bekerja diluar kantor. Artiker tersebut dipertegas oleh hasil survey Joblanet Indonesia tahun (2017), Platform komunikasi ikhwal karier menjelaskan hasil dari temuannya, yakni gen Y dengan rentang usia (21-35 tahun) lebih mudah berpindah-pindah kerja ketimbang gen X yang lebih tua (diatas 35 tahun). Hampir sepertiga responden (30,2%) gen Y bekerja disebuah tempat selama setahun bahkan hampir separuh (46,5%) gen y bekerja selama dua tahun.

Sehingga semua itu juga berpengaruh dalam angka pengangguran sarjana saat ini. Banyak sarjana yang mengajukan lamaran kerja yang tertolak dan akhirnya mereka menyerah dan bekerja dirumah ataupun ada yang lebih memilih

untuk menjadi pengangguran seperti halnya yang ada dilingkungan kita saat ini dalam (Herlambang, 2018) berdasarkan data badan pusat statistic (BPS) kota Surabaya, pada tahun 2017 sebanyak 5.780 sarjana tidak mendapatkan pekerjaan. Angka pengangguran mencapai 6,46% dari total 89 ribu angkatan kerja. Sebenarnya semua itu kembali kepada masing-masing individu itu sendiri, karena lapangan kerja sekarang ini sangatlah terbatas dibandingkan angka lulusan yang semakin banyak sehingga semua itu kembalilah kepadadirinya individu masing-masing mau menciptakan lapangan kerja sendiri atau mau bertahan di dalam posisi kerjanya ketika ia sudah mendapatkan posisi yang diinginkan dan hal itu kembali ke kesadaran diri individu masing-masing.

Disitulah loyalitas kerja dalam suatu organisasi sangatlah dibutuhkan karena loyalitas kerja disuatu organisasi ataupun industri merupakan salah satu tingkatan yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam mencapai suatu hasil atas proses bekerja yang telah dilaksanakan. Sehingga dalam menjalankan tugas termasuk salah satu bukti dalam mewujudkan tujuan suatu usaha. Diloyalitas itu sendiri ditunjukkan dari solidaritas dalam bekerja dan bagaimana pola kinerja pegawai. Beberapa penelitian juga menjelaskan bahwasannya loyalitas yang baik itu ditunjukkan dengan kinerja yang baik yang mana ada didalam salah satu penelitian (Priansa & Cahyani, 2015) menjelaskan belum optimalnya daya saing usaha dapat disebabkan oleh beberapa aspek berkenaan dengan belum optimalnya loyalitas pegawai, dimana loyalitas pegawai tersebut terbentuk atas sejumlah faktor yang saling berkaitan, yaitu kinerja pegawai, modal intelektual dan kepuasan kerja pegawai. Dari penelitiannya dijelaskan seperti itu sehingga dapat sedikit diketahui

bahwasannya loyalitas merupakan salah satu dimensi yang utama didalam dunia kerja.

Fenomena diatas sering dijumpai didalam dunia industri maupun organisasi baik industri yang terbilang cukup besar, industri menengah dan industri rumahan karena didalam dunia industri tentunya memiliki pegawai atau anggota dan juga memiliki atasan ataupun pemimpin. Karena fenomena-fenomena seperti itu terbilang cukup banyak bahkan di usaha-usaha yang kecil-kecilan pun bisa terjadi. Salahsatu contoh fenomena yang terjadi dilingkungan kita adalah di PT. Panca Arnys yang mana PT ini adalah industri jasa distributor berupa distributor bahan-bahan pokok mentah seperti minyak goreng pupuk kotoran ayam, telur dan lain-lain. Diperusahaan yang seperti itu tentunya membutuhkan kelayaitasan pegawai dalam bekerja.

Terlebih didalam perusahaan tersebut memiliki pemimpin yang bersuku berbeda dengan para pegawainya sehingga cara berinteraksinya pun berbeda dan ketika pegawai tidak memiliki kesadaran diri maka akan dapat berpengaruh ke dalam loyalitas kerja pegawainya, contohnya seperti ketika cara mengintruksikan pegawainya dengan bahasa logat keras dan pegawai tersebut kurang dapat menerima apa lagi pegawai tidak memiliki kesadaran untuk berfikir positif bahwa pemimpinnya seperti itu ataupun kurang dapat menyadari bahwa itu memangtangjawabnya maka bisa jadi akan berpengaruh ke loyalitasannya dalam bekerja. Ataupun hal-hal lain didalam dinamika suatu perusahaan, selain itu diPT. Distributor pegawainya tentu sangat terbatas maka dari jumlah pegawai tersebut tentunya sangat membutuhkan loyalitas para pegawai yang cukup besar

karena menjadi tenaga sumberdaya distributor tentunya harus memiliki pession didalam bidang tersebut terlebih dalam hal memasarkan barang.

Selain itu permasalahan yang ada didalam PT. Panca Arnys ini tak jauh dengan hal-hal berhubungan dengan kelayaitasan pegawainya, berdasarkan apa yang dikemukakan narasumber dan juga observasi dilapangan beberapa pegawai di PT ini loyalitas kerja yang cukup kurang dan hal-hal tersebut juga ditunjukkan dari pola kerja pegawainya yang kurang cekatan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dengan di tunjukkan dengan perilaku-perilaku sebagai berikut beberapa pegawai yang santai-santai pada saat jam kerja, ketika mendapatkan utusan untuk pengiriman barang malah justru pergi dengan kepentingan pribadi yang kurang penting pada saat jam kerja. Seperti istirahat tidur, ngopi, merokok dan lain sebagainya terkait hal-hal yang sepele.

Selain itu masih adanya kecurangan dalam pelaporan ke pihak atasan terkait pengecekan dan pengiriman barang sebelum pengiriman sehingga membuat pihak atasan harus mengecek ulang, pengiriman yang dimaksud disini ketika pegawai disuruh mengirimkan barak ke konsumen A malah pegawai mengirimkan barang ke konsumen B yang masih memiliki hubungan keluarga ataupun itu tokoh pribadinya. Selain itu juga, kecurangan didalam melaporkan hasil dari pengiriman barang. Hasil uang barang yang dikirim dan jumlah barang yang dikirimkan terbilang sangat kurang dan hal itu dilakukan oleh pegawai yang notabennya masih belum lama didalam bekerja. Bahkan pihak perusahaan tau seperti itu ketika pihak perusahaan mengkroscek ulang dari hasil laporan ke konsumen. Dikatakan oleh pegawai konsumen belum bisa melunasi pembayaran

atau alasan lain yang diungkapkan oleh pegawai tetapi setelah mengkoscek ulang ternyata kebanyakan hal-hal tersebut tidak real atau tidak benar.

Sehingga sering kali perusahaan harus mengeluarkan pegawai-pegawai yang seperti itu ataupun pegawai-pegawai yang kurang memenuhi syarat didalam bekerja khususnya oleh pihak pemasaran barang dan jasa karena pegawai-pegawai tersebut memiliki kewajiban didalam bekerja satu bulan harus memiliki target hasil pemasaran sekian % dan apabila pegawai kurang dapat memenuhinya secara berulang-ulang maka harus diberhentikan dari perusahaan.

Maka dari persalahan-permasalahan seperti itu, didalam mewujudkan loyalitas suatu pekerjaan karyawan tentunya tak luput dari faktor-faktor yang mempengaruhinya baik dari faktor internal maupun eksternalnya. Faktor internal yakni faktor yang berasal dari diri individu salah satunya adalah kesadaran diri individu, karena setiap individu itu tentunya memiliki kesadaran diri. Kesadaran diri merupakan salah satu aspek yang ada didalam konteks kecerdasan emosional seorang individu dan itu menunjukkan bahwa kesadaran diri merupakan hal yang pokok dan harus di miliki oleh setiap individu dalam melakukan aktivitas apapun karena kecerdasan emosional adalah suatu kecerdasan yang paling pokok dalam diri seorang individu. Tanpa adanya kecerdasan emosional, individu tidak dapat mengontrol apa yang ada pada dirinya dan salah satunya yakni kesadaran diri seseorang itu sendiri.

Sedangkan faktor eksternalnya adalah kemampuan interpersonal seorang pemimpin itu sendiri karena sejatinya setiap individu tentunya memiliki interpersonal skill, terlebih didalam menduduki sebuah posisi tertentu dan salah

satunya adalah posisi kepemimpinan. Seperti halnya yang telah di jelaskan diatas bahwa kepemimpinan juga merupakan salah satu penyebab baik atau buruknya pola kerja bawahan ataupun seorang pekerja itu sendiri. Karena tanpa adanya kemampuan interpersonal dari seorang pemimpin maka perusahaan atau pegawai itu sendiri tidak dapatlah berkembang menuju arah yang lebih baik dari sebelumnya. Karena dorongan interpersonal dari seorang pemimpin merupakan sebuah faktor yang utama didalam membentuk loyalitas pegawai yang mana nantinya dari loyalitas kerja pegawai maka juga akan dapat mempengaruhi suatu kemajuan perusahaan. Setiap manusia itu tentunya memiliki kemampuan diri yang berbeda-beda begitu pula dengan seorang pemimpin itu memiliki sikap yang berbeda dalam cara memimpin dan memberlakukan ataupun cara memperkerjakan karyawannya. Itusemua juga merupakan salah satu bentuk dari kemampuan interpersonal yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

kemampuan ini lebih seringnya ditunjukkan oleh bentuk gaya pemimpin itu memimpin dalam suatu organisasi. Dilihatmulai dari cara ia berinteraksi dengan bawahannya dan juga teman rekan kerjanya. Hal ini jauh lebih sering dilakukan oleh organisasi-organisasi yang lingkupnya belum begitu besar atau menundunia karenadalam bentuk organisasi yang seperti itu kebanyakan pemimpinnya/ direktornya dapat berinteraksi langsung dengan para pegawainya walaupun dalam struktur memiliki beberapa bawahan yang tugasnya memimpin para staf-staf.

Melainkan faktor eksternal tersebut, tidaklah dapat berjalan dengan baik oleh diri individu tanpa didasari dengan faktor internal yang ada dalam diri individu itu sendiri yaitu kesadaran diri. Karena seorang pegawai itu haruslah

memiliki kesadaran diri karena kesadaran diri itu juga sangatlah berpengaruh dalam pola kerja seorang pegawai ataupun pekerja itu sendiri.

Seperti halnya ketika bawahan ataupun pekerja mendapatkan tugas dari seorang pemimpin tanpa adanya kesadaran diri darinya maka dia belum tentu dapat menjalankan tugasnya secara solidaritas dan loyalitas walaupun karyawan tersebut mendapatkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan interpersonal yang baik maka hal tersebut juga sangatlah berpengaruh dalam membentuk karakter dari masing-masing individu itu tentunya berbeda beda lagi dengan ketika pemimpin itu tidak dapat mengaplikasikan kemampuan interpersonalnya dengan baik.

Maka dari itu peneliti ingin meneliti tentang pengaruh kemampuan interpersonal pemimpin dan kesadaran diri pegawai terhadap loyalitas kerja pegawai. Sebab, saat ini mayoritas individu walaupun pintar dan memiliki pendidikan yang cukup tinggi belum tentu ia dapat menjadi orang yang berkemampuan interpersonal positif, karena masih banyak juga pemimpin yang memiliki kemampuan interpersonal yang negatif dan itu tentunya kembali ke diri masing-masing individu hal yang seperti itulah yang seringkali membuat pegawai tidak dapat bekerja secara loyal dan solid dalam dunia pekerjaan khususnya. Halitu tentunya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Biasanya didalam dunia pekerjaan bawahan tidak dapat bekerja secara solid apabila bawahan itu memiliki pemimpin yang tidak dapat bekerja sama dengan anggotanya secara baik.

Selain itu, pemimpinitu juga mempunyai peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi baik yang besar maupun kecil. Maka dari itu sabagai subyek yang aktif, kreatif dalam menggerakkan orang baik secara individu maupun kelompok suatu organisasi dalam pencapaian tujuan dan visi-misi, secara efektif. Haltersebut walau seorang pegawai sudah memiliki pemimpin yang dapat bekerja sama secara baik dan dapat menaungi pegawainya akan tetapi seorang bawahan atau pegawai belumlah memiliki kesadaran dalam dirinya maka didalam bekerja sipegawai itu belum tentu dapat melaksanakan tuganya dengan cara bekerja secara loyalitas. Semuanya itu adalah perilaku-perilaku yang sering terjadi atau permasalahan-permasalahan yang sering terjadi didalam dunia organisasi khususnya dalam dunia pekerjaan yang sifatnya kultural.

Penelitian Terdahulu Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini:

Penelitian skripsi terdahulu(Dafid, 2012)dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kesadaran dalam Menjalankan Tugas PT. Semen Gresik (Persero) Tbk” yang mana secara kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaporkan didalam jurnal penelitian ini bahwasannya nilai signifikansinya adalah dibawah atau lebih kecil dari 0,05.d. jadi dari kutipan hasil analisa tersebut menyimpulkan bahwa adanya korelasi antara disimplin kerja dengan kesadaran dalam menjalankan tugas ataupun kesadaran diri karyawan ini dalam menjalankan tugas memiliki korelasi yang signifikan ataupun nyata di dalam industri ini sehingga tanpa adanya kesadaran diri pekerja tidak dapat menjalankan tugas taupun bekerja secara disiplin begitupun sebaliknya.

Penelitian yang selanjutnya, yang dilakukan oleh Zam Zamiyah (Zamiyah, 2017) berjudul “Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Sistem pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Herani Abadi Surabaya” dengan kesimpulan dari hasil wawancara yang didapat dalam penelitian kualitatif ini bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan juga pengendalian manajemen berperan positif didalam faktor-faktor terbentuknya loyalitas kerja karyawan CV. Herani Adabadi Surabaya yang juga merupakan PT distributor.

Dua penelitian terdahulu yang selanjutnya adalah yang dilakukan oleh Putra Suryanata dan Brian Laksemana (Suryanata & Laksemana, 2016) dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi, Keterampilan Interpersonal, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di bank BRI Kanca” dan juga penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Amanah, dkk. (Amanah, Fathoni, & Minarsih, 2014) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudra Ilmu Semarang” yang mana dari kedua hasil penelitian tersebut sama-sama saling memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Dari perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah jurnal penelitian yang selanjutnya yakni penelitian terdahulu yang pertama lebih menekankan tentang kesadaran diri yang berhubungan dengan disiplin kerja bukan dengan loyalitas kerja melainkan disiplin kerja juga merupakan salah satu ciri dari orang yang bekerja secara loyalitas karena salah satu ciri pekerja yang bekerja secara loyalitas adalah dapat bekerja secara disiplin. Sedangkan untuk penelitian terdahulu yang lain adalah membandingkan antara kedua faktor baik itu

faktor internal maupun faktor eksternal terhadap loyalitas dan terhadap kinerja karyawan, sama halnya dengan penelitian yang sekarang adalah lebih dipengaruhi dengan adanya faktor internal dan eksternal langsung dalam dunia kerja melainkan yang ada didalam penelitian terdahulu bukanlah kesadaran diri akan tetapi motivasi, pengendalian manajemen dan kecerdasan emosi yang merupakan gambaran umum dari kesadaran diri karena kesadaran diri merupakan salah satu bentuk dari kecerdasan emosi seseorang. Dan untuk faktor eksternalnya dari penelitian terdahulu adalah faktor lingkungan dan juga faktor gaya kepemimpinan /perilaku kepemimpinan sedangkan penelitian yang sekarang lebih menekankan pada keterampilan interpersonal pemimpinnya.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kesadaran diri pegawai di PT. Panca Arnys?
2. Bagaimana tingkat keterampilan interpersonal Pemimpin di PT. Panca Arnys?
3. Bagaimana tingkat loyalitas kerja pegawai di PT. Panca Arnys?
4. Apakah ada pengaruh kesadaran diri karyawan terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys?
5. Apakah ada pengaruh keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys?
6. Apakah ada pengaruh antara kesadaran diri dan keterampilan interpersonal pemimpin pegawai terhadap loyalitas pegawai PT. Panca Arnys dalam bekerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kesadaran diri pegawai di PT. Panca Arnys
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat keterampilan interpersonal pemimpin di PT. Panca Arnys
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat loyalitas kerja pegawai di PT. Panca Arnys
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kesadaran diri pegawai terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys.
6. Untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya antara kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas pegawai PT. Panca Arnys dalam bekerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan pengetahuan dan juga sebagai pengembangan ketenaga kerjaan, khususnya mengenai pengaruh keterampilan interpersonal pemimpin, kesadaran diri pegawai terhadap loyalitas kerja pegawai di PT. Panca Arnys. Selain itu diharapkan dapat menjadi tambahan dari hasil penelitian yang sebelumnya sudah pernah ada, dapat menjadi panduan ataupun referensi untuk penelitian-penelitian

yang selanjutnya, sehingga penelitian yang selanjutnya bisa menjadi lebih baik lagi dari penelitian yang sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukkan kepada pihak PT. Panca Arnys khususnya atau pun pihak industri-industri kecil tau menengah lainnya terkait ada tidaknya pengaruh keterampilan interpersonal pemimpin, kesadaran diri pegawai terhadap loyalitas kerja pegawai. Sehingga dapat menjadi acuan di dalam kinerja industri maupun pengembangan tenaga kerjaan itu sendiri khususnya, dapat menjadi pertimbangan pemimpin maupun pegawai dalam berperilaku atau berindak dalam pengambilan keputusan dan dalam menghadapi permasalahan didalam pekerjaan yang berkaitan dengan loyalitas dalam bekerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Loyalitas Kerja Pegawai

1. Pengertian Loyalitas Kerja Pegawai

Menurut (KBBI, 2018) Loyalitas adalah kepatuhan atau kesetiaan. Maka dari itu loyalitas kerja adalah suatu kepatuhan dan kesetiaan karyawan atau anggota untuk bekerja didalam suatu organisasi. Dan menurut sudiman 2003 (Malik, 2014) loyalitas kerja yaitu kesediaan anggota atau karyawan didalam bekerja dengan mengorbankan seluruh kemampuan yang dia miliki baik ketrampilan, pikiran, tenaga, dan waktu. Dengan tujuan untuk ikut serta dalam mencapai atau mengembangkan tujuan perusahaan, mampu menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama individu tersebut masih berstatus sebagai karyawan. Terkecuali menyimpan rahasia perusahaan, hal-hal tersebut hanya bisa dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Siswanto 2005 dalam (Pardaningtyas, 2017) karakteristik pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi, diantaranya adalah bersedia untuk bekerja melebihi kondisi dari biasanya, merasa lebih bangga atas prestasi yang telah dicapai oleh perusahaan, dan pegawai tersebut akan merasa terinspirasi oleh perusahaan tempat ia bekerja, akan bersedia untuk mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan perusahaan, tidak pernah membolos. Sebaliknya, dengan pegawai yang memiliki tingkat loyalitas yang rendah akan ditandai

dengan memiliki perasaan negatif terhadap perusahaan, seperti merasa ingin meninggalkan perusahaan yang menjadi tempat ia bekerja sekarang, merasa bekerja di perusahaan lain akan lebih memberikan keuntungan terhadap dirinya, tidak merasakan adanya manfaat yang diterimanya dari perusahaan, sering membolos dan sering memiliki perasaan menyesal karena keputusan mereka yang telah bergabung dengan perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Saydam, 2000 dalam (Dewi, 2016) Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. Pandangan saydam tentang loyalitas sebenarnya tak jauh beda dengan pandangan siswanto tentang loyalitas.

Jadi, di sini loyalitas para pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para pegawai bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan melakukannya dengan cara semaksimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik untuk organisasi. Secara garis besar loyalitas kerja merupakan suatu bentuk kesetiaan ataupun pengorbanan seorang pegawai baik secara fisik maupun non fisik dan dilakukannya dengan semaksimal mungkin demi tujuan keutuhan perusahaan, tanpa adanya unsur keterpaksaan. Hal

ini ditunjukkan dalam bentuk totalitas dalam melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pegawai didalam bekerja sehari-hari baik didalam dan diluar kantor.

2. Faktor-Faktor Penyebab dari Loyalitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai menurut Saydam 2000 dalam (Farida, 2016) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan rendahnya loyalitas pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Rendahnya motivasi kerja pegawai, sehingga menjadikan pegawai bermalas-malasan dalam bekerja.
- b. Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kabur.
- c. Rancangan pekerjaan yang kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang.
- d. Rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan konsumen.
- e. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung keberhasilan kerja sama tim.
- f. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier, sehingga pegawai menjadi pegawai yang hanya mengikuti keinginan atasan tanpa mampu mengembangkan apa yang dikerjakan dengan baik.
- g. Sistem kompensasi kurang menjamin ketenangan kerja, yang membuat para pegawai
- h. Waktu yang kurang fleksibel.

Kemudian menurut Streers dan Potrer dalam (Pardaningtyas, 2017) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, antara lain:

- a. Karakteristik individu; yaitu meliputi usinya, masa pekerjaannya, jenis kelaminnya, tingkatan didalam pendidikannya, prestasi-prestasi yang pernah dimiliki, ras dan juga beberapa sifat kepribadian yang ada pada diri individu itu sendiri seperti watak dan sikap.
- b. Karakteristik pekerjaan; yaitu berupa adanya tantangan didalam bekerja, job stress, kesempatan individu untuk berinteraksi secara sosial, job enrichment, identifikasi tugas di dalam pekerjaannya, umpan balik tugas atau feedback dari tugas yang dilaksanakan, dan juga kecocokan individu pada tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan; yang karakteristik desain perusahaan yaitu sesuatu yang memiliki sangkutpaut dengan apa yang ada didalam dalam perusahaan atau hal-hal intern perusahaan dan dapat dilihat dari desentralisasinya, tingkat formalisasi atau susunan keanggotaan di dalam perusahaan, tingkat keikutsertaan individu dalam pengambilan keputusan di organisasi, dan setidaknya telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, serta ketergantungan fungsional ataupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dari pekerjaannya; yaitu meliputi sikap subyektif terhadap perusahaan, dengan rasa percaya untuk menyeimbangi sikap positifnya, merasa aman.

3. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja Pegawai

Aspek-aspek loyalitas menurut Saydam, 2000:90 dalam (Afrizal, Aziz, & Yunus, 2012) adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan atau kepatuhan; Adalah suatu kesanggupan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku dan juga mentaati perintah yang di berikan oleh atasan, serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. Contoh studi kasus didunia kerja: pegawai yang mampu melaksanakan ketaatan dan kepatuhan ditunjukkan dengan datang kerja lebih awal, berpenampilan rapi sesuai jadwal yang ditentukan dari perusahaan dan mampu melaksanakan segala perintah dari perusahaan sedangkan perilaku yang rendah adalah pegawai yang selalu datang kerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan dan bersikap sopan di dalam perusahaan.
- b. Bertanggungjawab; Adalah suatu kesanggupan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dan pegawai tersebut dapat mengerjakannya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang telah dibuat ataupun tindakan yang telah dilakukannya. Contoh studi kasus didunia kerja: pegawai yang bertanggungjawab yakni ditunjukkan dengan perilaku pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang di deadlinekan dan mampu menyelesaikan dengan hasil yang maksimal sedangkan pegawai yang kurang mampu untuk

bertanggungjawab adalah pegawai kurang bisa mengerjakan tugasnya sesuai deadline yang sudah ditetapkan perusahaan.

- c. Pengabdian; Adalah suatu perlakuan yang dilakukan oleh pegawai dengan bentuk sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan. Contoh studi kasus di dunia kerja: bentuk pengabdian adalah pegawai yang mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan job disk dari perusahaan dan mampu memberikan feedback ke perusahaan, sedangkan pegawai yang tidak dapat menunjukkan bentuk pengabdian adalah pegawai yang kurang mampu mengembangkan skillnya di dalam perusahaan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai job disk.
- d. Kejujuran; Adalah keselarasan antara apa yang diucapkan ataupun yang diperbuat dengan kenyataan yang ada. Contoh studi kasus di dunia kerja: bentuk kejujuran dari pegawai adalah pegawai yang mampu melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan sedangkan pegawai yang kurang mampu menunjukkan bentuk kejujuran adalah pegawai yang tidak melaporkan hasil pekerjaannya sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan di dalam perusahaan. Seperti pada saat ia mendapat amanah dari pemimpin untuk menyelesaikan suatu tugas maka ia segera menyelesaikannya dan melaporkan langsung ke pemimpin sedangkan pegawai yang kurang jujur ketika pegawai itu mendapat tugas dari pemimpin maka ia meminta rekan kerjanya yang mengerjakan dan pegawai itu sendiri yang melaporkan ke pimpinan dengan mengaku-ngaku bahwa itu hasil pekerjaannya.

Sedangkan pengertian dari aspek-aspek loyalitas kerja pegawai dari jurnal yang berbeda tidak ada bedanya dari pengertian sebelumnya yang mana menurut saydam dalam (Pratiwi, 2017) bahwa pengertian dari aspek-aspek loyalitas kerja adalah:

- 1) Ketaatan dan kepatuhan, yaitu kesediaan seorang pegawai untuk selalu mematuhi peraturan serta perintah yang diberikan, serta tidak melanggar larangan yang ada.
- 2) Bertanggungjawab, adalah kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan tepat waktu, serta berani mengambil resiko ketika telah membuat keputusan.
- 3) Pengabdian adalah mencurahkan segala tenaga dan pikiran dengan sepenuh hati untuk perusahaan.
- 4) Kejujuran adalah keselarasan antara apa yang telah dilakukan dan ucapkan dengan kenyataan yang ada.

Pengertian aspek-aspek dari kedua kutipan jurnal diatas tak jauh beda pengertiannya yang mana pada intinya tetaplah sama. Bahwa didalam loyalitas kerja itu tentunya terdapat aspek ketaatan atau kepatuhan, bertanggungjawab, mengabdikan dirinya dan juga berbuat jujur.

4. Ciri-Ciri Dari Pegawai Loyal Dalam Bekerja

Maka dari pengertian aspek-aspek yang disebutkan diatas terdapatlah beberapa ciri-ciri ataupun indikator, dari dalam (Afrizal et al., 2012), sebagai berikut sesuai dengan aspek-aspek yang sudah di jelaskan di atas.:

1. Ciri-ciri dari ketaatan yaitu :

- a. mentaati segala peraturan kerja dan juga ketentuan dari perusahaan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
 - b. mentaati perintah yang diberikan oleh pihak atasan maupun dari pihak yang berwenangan dengan baik.
 - c. selalu mentaati jam-jam kerja yang telah ditentukan.
 - d. mampu memberikan pelayanan pada konsumen dengan sebaik-baiknya.
2. Ciri-ciri dari tanggungjawab yaitu:
- a. Individu dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu
 - b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang perusahaan dengan sebaik-baiknya
 - c. Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan golongan ataupun kepentingan individu
 - d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang telah diperbuat kepada orang lain.
3. Ciri-ciri pengabdian yaitu :
- a. Menyumbangkan segala pemikiran dan juga tenaganya secara ikhlas kepada perusahaan tanpa memperhitungkan lama atau tidaknya didalam bekerja diperusahan tersebut.
4. Ciri-ciri dari kejujuran yaitu :
- a. Selalu melakukan tugasnya dengan penuh keikhlasan tanpa merasa ada keterpaksaan.
 - b. Tidak menyalagunakan wewenang yang ada padanya.

- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan secara apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Maka berdasarkan faktor-faktor dan juga aspek-aspek yang dijelaskan diatas, dari masing-masing faktor tentunya memiliki dampak masing-masing bagi keberlangsungan perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas diharapkan oleh perusahaan untuk dapat terpenuhi apabila pegawai memiliki karakteristik seperti yang di harapkan maka perusahaan tersebut akan berjalan menuju tujuan yang telah disepakati karena perusahaan sendiri mampu memenuhi harapan-harapan yang diinginkan anggota atau pegawai.

Sehingga di dalam organisasi atau perusahaan itu tentunya sangat mutlak membutuhkan loyalitas kerja pegawainya tanpa adanya loyalitas dari para anggota ataupun pegawai suatu organisasi itu tidak dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah di terapkan oleh pemilik organisasi sebelumnya dan tidak dapat mengembangkan suatu tujuan menjadi lebih baik dari sebelumnya apabila tidak dibarengi dengan loyalitas atau kesetiaan para pegawai. Maka loyalitas kerja pegawai itu haruslah tinggi dan stabil ketika seorang pegawai sudah berorientasi di dalam organisasi tersebut karena itu memang sudah menjadi tanggung jawab anggota di dalam organisasi atau pekerjaan itu sendiri.

5. Loyalitas Kerja Dalam Kajian Islam

Semua perilaku ataupun tindakan yang ada di bumi ini tentunya tak luput dari apa yang sudah di tetapkan oleh Allah SWT didalam Al-quran termasuk terkait tentang loyalitas seseorang dalam menjalankan sesuatu hal yang mana

seperti dibahas dalam al-qur'an (Indoqur'an, 2011) surat al-an'am ayat 71, yang berbunyi:

قُلْ أَدْعُوا مِنْ دُونِ اللَّهِ مَا لَا يَنْفَعُنَا وَلَا يَضُرُّنَا وَنُرَدُّ عَلَىٰ أَعْقَابِنَا
بَعْدَ إِذْ هَدَيْنَا اللَّهَ كَالَّذِي اسْتَهْوَتْهُ الشَّيَاطِينُ فِي الْأَرْضِ حَيْرَانَ لَهُ
أَصْحَابٌ يَدْعُونَهُ إِلَى الْهُدَىٰ أَتَيْنَا قُلُوبَهُمْ هُدًى اللَّهُ هُوَ الْهُدَىٰ
وَأْمُرْنَا لِلْإِسْلَامِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿٧١﴾

Artinya: “katakanlah: “apakah kita akan meyeru selain kepada Allah, sesuatu yang tidak dapat mendatangkan kemanfaatan kepada kita dan tidak (pula) mendatangkan kemudharatan kepada kita dan (apakah) kita akan kembali ke belakang, sesudah Allah memberi petunjuk kepada kita, seperti orang yang telah disesatkan oleh syaitan di pesawangan yang menakutkan; dalam keadaan bingung, dia mempunyai kawan-kawan yang memanggilnya kepada jalan yang lurus (dengan mengatakan): “marilah ikuti kami”. Katakanlah: “sesungguhnya petunjuk Allah itulah (yang sebenarnya) petunjuk; dan kita disuruh agar menyerahkan diri kepada tuhan semesta alam”.

Dari kutipan ayat diatas merupakan suatu bentuk loyalitas seorang manusia kepada pemimpinnya yakni kepada Allah SWT. Karena sejatinya seorang manusia, terutama sebagai seorang muslim harus dapat menjaga kelayalitasannya ataupun kesetian diri didalam beribadah kepada Allah SWT. Hal tersebut merupakan sebuah contoh yang terdapat dalam apa yang telah ditetapkan oleh Allah SWT begitupun dengan dalam bekerja.

Selain ayat al-qu'an yang ada diatas ada pula ayat al-qur'an yang juga menunjukkan perilaku akan loyalitas yaitu dalam surat al-mujadila ayat 11 (Indoqur'an, 2011) yang berbunyi:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
 مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: (“Berlapang-lapanglah dalam majlis”) maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: (“Berdirilah kamu,”) maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengatahui apa yang kamu kerjakan”.

B. Kesadaran Diri Pegawai

1. Pengertian Kesadaran Diri

Kesadaran diri adalah salah satu hal yang pokok ataupun utama didalam diri manusia dan bersifat secara kompleks di dalam dimensi ilmu psikologi seorang individu. Oleh karena itu kesadaran diri adalah suatu gambaran umum yang menunjukkan baik pemahaman maupun evaluasi dan pengenalan jati diri seorang individu. Kesadaran diri ini merupakan salah satu aspek yang ada di dalam kecerdasan emosional seseorang.

Maka dari itu kesadaran ini memiliki dimensi secara psikologi karena secara psikologis bahwa setiap manusia itu tentunya memiliki intelligence (kecerdasan) baik itu spiritualitas, intelektual dan juga emosional semua itu adalah kecerdasan yang di miliki oleh individu dan yang dapat mengotrol semua itu adalah dari individu itu sendiri. Terlebih adalah kecerdasan emosional yang mana kecerdasan emosional memiliki aspek yang paling dasar yakni kesadaran diri ketika secara

kesadaran saja individu tidak mampu mengontrol dengan baik maka aspek yang lainya pun belum tentu dapat berjalan dengan baik.

Selain itu menurut salah satu tokoh pengarang buku bestseller tentang emotional intelligence “kecerdasan emosional” (Goleman, 2013) yang mana disana dijelaskan bahwa kesadaran diri merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam mengetahui kondisi dirinya sendiri, kesukaannya, sumberdayanya dan juga intuisi dirinya (kemampuan individu dalam mengetahui atau memahami sesuatu tanpa difikirkan atau di pelajari dan ini biasanya berasal dari bisikan hati ataupun gerakan hati). Secara garis besar kesadaran diri itu pemahaman dan pengertian seseorang dari apa yang mereka rasakan pada suatu saat dan digunakannya sebagai panduan dalam pengambilan keputusan diri sendiri, dan didalam kesadaran diri itu haruslah memiliki tolak ukur yang realistis terhadap kemampuan diri dan juga kepercayaan diri secara kuat.

Sehingga membuat apa yang ada didalam diri individu untuk menentukan apa yang akan ditampakkandengan ditunjukkan oleh perilaku dan sikap yang dilakukan. Apabila individu tersebut memiliki kesadaran akan apa yang ada pada dirinya, keberadaannya dan juga posisinya maka individu tersebut akan mampu mengaplikasikan perilakuhnya secara positif dan memiliki tanggung jawab begitu pun sebaliknya ketika individu itu sendiri tidak dapat menyadari akan diri dan posisinya maka individu tersebut tidak dapat mengaplikasikannya secara positif.

Jadi Goleman didalam bukunya (Goleman, 2013) menjelaskan bahwa kesadaran diri yaitu perhatian secara terus menerus terhadap keadaan batin individu itu sendiri. Dalam keadaan merefleksikan dirinya, juga adanya pikiran

mengamati dan menggali pengalaman, termasuk emosi yang ada pada diri individu.

Sedangkan menurut Sunny 2009 dalam (Sastrawinata) menyatakan bahwa kesadaran diri merupakan proses mengenali motivasi, pilihan dan kepribadian kita lalu menyadari pengaruh faktor-faktor tersebut atas penilaian, keputusan dan interaksi kita dengan orang lain. Kesadaran diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional yaitu merupakan kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu.

Pemahaman di atas dapat memberikan pelajaran untuk kita semua mengubah hal-hal yang ingin diubah mengenai apa yang ada pada diri kita. Dan kesadaran diri ini juga dapat berhubungan dengan emosi, pikiran dan juga tindakan yang dilakukan oleh individu itu sendiri.

Menurut Sunny dalam (Sastrawinata) manfaat dari kesadaran diri yaitu:

1. Dapat memahami diri sendiri dalam berrelasi dengan orang lain,
2. Dapat menyusun tujuan hidup dan karir dengan baik,
3. Dapat membangun relasi dengan orang lain,
4. Dapat memahami nilai-nilai keberagaman,
5. Dapat memimpin orang lain secara efektif,
6. Dapat meningkatkan produktivitas,
7. Dapat meningkatkan kontribusi pada perusahaan, masyarakat dan juga keluarganya.

Pemahaman dan juga manfaat diatas bahwasannya kesadaran diri ini merupakan salah satu hal yang pokok dari diri pegawai karena dari kesadaran diri

pegawai mampu menjalankan segala kewajibannya didalam bekerja, yang mana kesadaran diri ini merupakan suatu tolak ukur pegawai itu sendiri didalam memahami dan mengamati apa saja yang akan ia laksanakan dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai pegawai dan dalam mengamati apa saja pengalaman-pengalaman yang telah dilakukannya sebagai tolak ukur untuk dirinya sendiri.

Sehingga secara garis besar pengertian dari kesadaran diri pegawai yaitu bentuk perhatian seorang individu (pegawai) kepada dirinya sendiri pada keadaan batiniahnya dan juga jasmaninya yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku, sikap dan tindakannya terhadap kejadian-kejadian ataupun pengalaman-pengalaman yang terjadi dilingkungan sekitar individu itu sendiri. Sebab tanpa adanya unsur kesadaran diri individu itu menjadi kurang terkontrol dalam menghadapi lika dan liku kehidupan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesadaran Diri

Menurut Mahsun 2006 yang dikutip dalam (Dafid, 2012) menyatakan bahwasannya didalam kesadaran diri pegawai dalam bekerja itu memiliki beberapa faktor yakni antara lain:

- a. Menetapkan tujuan, sasaran dan juga strategi didalam organisasi.
- b. Merumuskan indikator dan juga ukuran kinerja dirinya.
- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan serta sasaran dalam bekerja di organisasi.
- d. Evaluasi kinerja ataupun feedback, penilaian kemajuan organisasi dan kinerja individu, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Selain adanya faktor di atas ada juga faktor-faktor penyebab dalam upaya meningkatkan kesadaran diri pegawai dalam bekerja menurut De Vito 1980 dalam (Hilapok, 2017) menyebutkan adanya empat hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kesadaran diri (*self awareness*) antara lain:

- a. Bertanya tentang apa yang ada pada diri kepada diri sendiri, self talk (berbicara dengan diri sendiri) adalah cara untuk mengetahui tentang apa yang ada didirinya dan pada gilirannya meningkatkan kesadaran diri.
- b. Secara aktif mencari informasi tentang diri sendiri. Untuk memperkecil ketidak tahuan tentang diri sendiri atau buta diri.
- c. Melihat dari sisi yang lain karena setiap orang itu memiliki pandangan yang berbeda-beda tentang orang lain. Mencoba melihat dari sudut pandang orang lain mengenai seseorang akan membantu seseorang untuk menyadari tentang apa yang ada pada dirinya sendiri.
- d. Meningkatkan open self. Dengan meluaskan wilayah terbuka pada diri sendiri yang berarti mengurangi wilayah hidden self atau tertutupan diri. Disini berarti seseorang membuk diri kepada orang lain untuk memberikan pengetahuan tentang diri dan meningkatkan kesadaran dirinya.

Faktor-faktor di atas merupakan faktor munculnya kesadaran diri dan juga faktor untuk meningkatkan kesadaran diri karena sesungguhnya kesadaran diri seseorang itu dapat menjadi berkurang ataupun menurun dan dapat juga menjadi

meningkat sehingga ketika kesadaran diri seseorang itu berkurang dapat menyebabkan seseorang akan bertindak tanpa mengindahkan nilai-nilai yang tertanam pada diri sendiri dan dapat berperilaku senaknya saja, merasa bebas tanpa memedulikan aturan yang ada.

3. Aspek-Aspek Kesadaran Diri Pegawai

Goleman, dalam (Boyatzis & Mckee, 2006) menyebutkan ada tiga kecakapan utama dalam kesadaran diri, yaitu:

- a. Mengenali emosi/kesadaran emosi; yaitu individu dapat mengenali emosi diri sendiri serta mengetahui akibat dari emosi tersebut.
- b. Penilaian atau pengakuan diri secara teliti; mengetahui sumber daya batiniah, kemampuan/ keterbatasan yang ada pada dirinya sendiri.
- c. Kepercayaan diri; kesadaran yang kuat tentang harga diri dan juga kemampuan diri sendiri.

Adapun pemahan lain terkait aspek-aspek kesadaran diri (self awareness) diatas bahwa menurut goleman dalam (Aprisani, Tobing, & Anggraini, 2016) yang juga menjelaskan tiga kecakapan utama atau aspek-aspek didalam kesadaran diri yakni:

- a. Mengenali emosi yaitu kemampuan individu untuk mengetahui apa yang dirasakan didalam diri individu itu sendiri dan digunakannya dalam mengambil keputusan untuk dirinya. Contoh studi kasus didunia kerja: bentuk perilaku pegawai yang mengenali emosi adalah ketika pegawai sedang menghadapi banyak masalah pribadi dalam

hidup melainkan individu tetap mampu bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melainkan berbeda dengan pegawai yang kurang mampu mengenali emosi dirinya.

- b. Penilaian atau pengakuan diri yaitu individu memiliki tolak ukur yang realistis akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri. Contoh studi kasus di dunia kerja: bentuk perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai adalah ketika dalam mengerjakan suatu tugas pegawai mampu memahami tolak ukur apa yang ia kerjakan sedangkan pegawai yang kurang dapat menunjukkan bentuk perilaku pengakuan diri adalah seakan-akan pegawai tersebut mampu mengerjakan pekerjaan tersebut melainkan pada kenyataannya pegawai tidak mampu dalam menjalankan tugas tersebut.
- c. Kepercayaan diri yaitu kesadaran akan kemampuan diri yang kuat. Contoh studi kasus di dunia kerja: bentuk perilaku dari kepercayaan diri adalah pegawai yang mau mengambil segala resiko dari apa yang dikerjakan didalam menjalankan tugas, sedangkan pegawai yang kurang mampu bekerja dengan kepercayaan diri yakni pegawai yang dalam bekerja kurang berani mengambil resiko dalam menjalankan pekerjaannya.

Jadi dari aspek-aspek yang ada diatas maka sebenarnya apa yang ada dari pengertian antara ketiga aspek kesadaran diri yang ada diatas sangatlah saling berkesinambungan ataupun saling berpengaruh satu sama lain.

4. Ciri-Ciri Orang yang Memiliki Kesadaran Diri

Goleman 1996 dalam (Hilapok, 2017) menjelaskan bahwasannya ada tiga kecakapan utama didalam kesadaran diri, yakni:

- 1) mengenali emosi yang mana disini seseorang dapat mengenali emosi diri dan pengaruhnya. Seseorang akan:
 - a. mengetahui makna emosi yang sedang mereka rasakan dan mengapa terjadi
 - b. menyadari keterkaitan antara perasaan mereka dengan yang mereka pikirkan
 - c. mengetahui bagaimana perasaan mereka mempengaruhi kinerja
 - d. mempunyai kesadaran yang menjadi pedoman untuk nilai dan sasaran mereka
- 2) pengakuan diri yang akurat/teliti yaitu individu mampu mengetahui sumber daya batiniah, kemampuan dan keterbatasan diri. Oleh karena itu dengan kecakapan ini akan:
 - a. Sadar tentang kekuatan-kekuatan dan kelemahannya.
 - b. Menyempatkan diri untuk merenung, belajar dari pengalaman, terbuka kepada orang lain dengan tulus, pemahaman yang baru, mau terus belajar dan mengembangkan diri.
 - c. Mampu menunjukkan rasa humor dan bersedia memandang diri sendiri dengan pemahaman yang luas.

- 3) kepercayaan diri yakni kesadaran yang kuat tentang harga diri dan kemampuan diri sendiri, dengan kepercayaan diri seseorang akan:
- a. Berani tampil dengan keyakinan diri, berani menyatakan keberadaan dirinya.
 - b. Berani menyampaikan pandangan yang berbeda dan mau berkorban demi kebenaran.
 - c. Tegas, Individu mampu membuat keputusan yang baik meskipun dalam keadaan tidak pasti

5. Kesadaran Diri Dalam Kajian Islam

Setiap manusia itu diciptakan tentunya dengan kekurangan dan juga kelebihanannya masing-masing, dan dalam dunia pekerjaannya pun tentunya setiap manusia itu menghadapi banyak hal-hal dalam menjalankan dan mengembangkan potensi dirinya yang mana tentunya semua itu membutuhkan sebuah kesadaran dari diri individu itu sendiri tentunya karena tanpa adanya kesadaran makhluk yang di ciptakan tidaklah dapat mengerjakan segala apa yang telah diperintahkan Allah SWT dimuka bumi itu dengan baik begitupun untuk bekal diakhiratnya. Yang mana semua hal-hal tersebut tentunya juga telah dituliskan di dalam Al-qur'anul karim (Hatta, 2009) surat Al-Baqarah ayat 9 yang berbunyi:

يُخَادِعُونَ اللَّهَ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَمَا يَخْدَعُونَ إِلَّا أَنفُسَهُمْ وَمَا
يَشْعُرُونَ

Artinya: “mereka hendak menipu Allah dan orang-orang yang beriman, padahal mereka hanyalah menipu diri sendiri sedang mereka tidak sadar.”

Selain itu dalam mengembangkan dirinya atau didalam berproses didunia usaha tentunya seseorang jugalah membutuhkan kesadaan didalam dirinya yang mana juga dituliskan didalam Al-qur'an (labs, 2015) disurat Al-Maidah ayat 16 yang berbunyi:

يَهْدِي بِهِ اللَّهُ مَنِ اتَّبَعَ رِضْوَانَهُ سُبُلَ السَّلَامِ
وَيُخْرِجُهُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ بِإِذْنِهِ
وَيَهْدِيهِمْ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ﴿١٦﴾

Artinya: “Dengan kitab itulah Allah menunjukkan orang-orang yang mengikuti keridhaanNya ke jalan keselamatan, dan (dengan kitab itu pula) Allah mengeluarkan orang-orang itu dari gelap gulita kepada cahaya yang terang benderang dengan seizinNya, dan menunjukkan mereka kejalan yang lurus.”

Surat diatas menjelaskan bahwa didalam berprosesnya seseorang telah melakukan tiga hal didalam kesadaran yaitu kesadaran diri seseorang dalam melakukan pencarian apa yang ada didalam dirinya dan ia rasakan yang kedua adalah kesadaran dalam mencerahkan segala sesuatu yang ia hadapi atau pencerahan untuk ia semakin sadar dan juga yang terakhir pencerahan bahwa seseorang itu menuju jalan apa yang ingin ia tujuh atau disebut dengan tujuan akhir seseorang didalam berproses itu disebut kesadaran dalam menuju tujuan yang ia ingin gapai.

C. Keterampilan Interpersonal Pemimpin

1. Pengertian Keterampilan Interpersonal Pemimpin

Sebelum membahas lebih jauh tentang apa yang dimaksud dengan keterampilan interpersonal pemimpin maka kita juga perlulah mengetahui apa yang dimaksud dengan pemimpin itu maka dari itu akan di jelaskan tentang definisi dari kepemimpinan itu apa, kemudian baru membahas apa itu kemampuan interpersonal dan sebagainya.

1) Definisi Kepemimpinan

Menurut Joseph C. Rost, 1993 dalam (Safaria, 2004) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sebuah hubungan saling mempengaruhi antara pemimpin dan bawahan yang dari keduanya menginginkan perubahan nyata dengan mencerminkan tujuan bersama.

Dari pengertian tersebut bahwasannya pemimpin dan bawahan itu memiliki hubungan yang saling terikat dan saling mempengaruhi satu sama lainnya. yang mana dari hubungan tersebut menginginkan akan perubahan menuju arah tujuan bersama yakni tujuan untuk memajukan usaha bersama. Karena pemimpin tanpa adanya bawahan tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang di visi-misikan begitu pula bawahan tanpa adanya pemimpin tidak dapatlah membangun apa yang di tujukan tetapi walaupun adanya pemimpin tetapi pemimpin tersebut tidak memiliki interpersonal skill yang baik maka kepemimpinan tersebut dapat terbilang gagal.

Maka dari itu didalam (Safaria, 2004) menjelaskan bahwasannya ada 7 alasan pokok dalam kegagalan seorang pemimpin, antara lain:

- a) Tidak sensitif, tidak peduli dengan orang lain, suka melakukan imidasi dan hanya banyak omong atau omong besar,
- b) Dingin, terlalu menjaga jarak, dan arogan,
- c) Mengkhianatikepercayaan diri sendiri,
- d) Terlalu ambisius, egoistik, bermain politik, mementingkan diri sendiri,
- e) Mempunyai masalah kinerja dengan dunia bisnisnya,
- f) Tidak mampu mendelegasikan dan membangun tim kerjanya,
- g) Tidak mampu memilih bawahan yang sesuai dengan kedudukan kerjanya.

Kemudian menurut tokoh lain didalam buku perilaku dalam organisasi, McShane dan Von Glinow menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi,memungkinkan untuk memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi (Wibowo, 2013).

Jadi dari kedua pengertian yang ada diatas dapat diartikan bahwasannya kepemimpinan merupakan suatu kedudukan atau hubungan, yang mana hubungan tersebut untuk saling mempengaruhi dan juga memberikan dorongan antara atasan dan juga bawahan atau pegawai karena adanya tujuan bersama didalam perusahaan.

2) Pengertian Keterampilan Interpersonal

Pengertian Interpersonal Skill (Keterampilan interpersonal) menurut Pusediklatwas, 2007 dalam (Rejeki, 2014) didefinisikan sebagai keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak, baik secara sikap dan perilaku, serta motivasi keinginan orang lain. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan

yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain merupakan bagian dari keterampilan interpersonal.

Dan mengutip dari (Rejeki, 2014) Interpersonal Skills dapat dipahami sebagai kemampuan komunikasi yang harmonis, bekerja secara tim yang berperan untuk hasil dan hubungan kerja yang produktif. Keterampilan ini komponen utamanya terdiri Communication skills dan Team work skills. Yang mana dari dalam hal tersebut mengartikan bahwasannya keterampilan itu aplikasikan oleh dua komponen utama yaitu keterampilan untuk berkomunikasi dan juga keterampilan untuk bekerja didalam suatu kelompok.

Tetapi sebelum membangun hubungan dengan orang lain tentunya individu itu terlebih dahulu harus dapat mengetahui dan menguasai kemampuan atau keterampilan didalam mengenal dirinya sendiri. Kemudian, baru menguasai kemampuan mengenal orang lain. Yaitu di tunjukkan dengan suatu keterampilan saat mengekspresikan diri secara jelas, bagaimana cara dia merespon, bagaimana cara ia menyampaikan pesan dan maksud dari pesan yang disampaikan, bagaimana cara ia bernegoisasi dan juga menyelesaikan suatu konflik, serta bagaimana ia berperan didalam timnya ataupun yang lainnya. Menurut Buhrmester, dkk, 1988 dalam (Idrus, 2009) mengartikan bahwasannya keterampilan interpersonal adalah suatu kemampuan-kemampuan yang dimiliki seseorang dalam membina hubungan interpersonal.

Sedangkan menurut Johnson 1993 dalam (Tikawati, 2014) mengartikan bahwa keterampilan interpersonal merupakan keseluruhan kemampuan seseorang

yang digunakan untuk berinteraksi atau berhubungan secara efektif dengan orang lain. Baik berinteraksi dengan rekan kerja, keluarga, teman ataupun siapa saja.

Dari beberapa pengertian yang dijelaskan diatas bahwasannya keterampilan interpersonal adalah kemampuan didalam membangun suatu hubungan yang mana hubungan tersebut bersifat formal dan juga dibedakan berdasarkan posisi individu tersebut di dalam lingkungan atau berdasarkan konteksnya masing-masing.

Sebuah buku juga menjelaskan bahwa suatu hubungan tentunya tak jauh dari faktor-faktor yang mempengaruhinya untuk terjadi, yakni baik faktor internal, eksternal dan juga faktor interaksi yang mana didalam hubungan juga tentunya tak luput dari hal berkomunikasi dan hal tersebut merupakan komunikasi interpersonal. (Wisnuwardhani & Mashoedi, 2012) dan dikutip dari salah satu buku yang mana buku tersebut menjelaskan bahwasannya kualitas untuk berkomunikasi secara interpersonal didalam organisasi itu sangatlah penting karena individu dengan ketrampilan komunikasi yang baik dapat membantu kelompok membuat lebih banyak keputusan yang bersifat inovatif dan dipromosikan lebih sering dibandingkan individu dengan kemampuan yang kurang berkembang atau tidak dapat mengembangkan kemampuan interpersonalnya (Wibowo, 2013).

Sehingga dari pengertian-pengertian diatas dapat difahami bahwasannya keterampilan interpersonal merupakan seluruh kemampuan individu yang digunakan dalam bentuk interaksi atau hubungan dengan orang lain. Baik berinteraksi dengan rekan kerja, keluarga, teman ataupun siapa saja. Pengertian tersebut mengartikan bahwasannya keterampilan interpersonal adalah kemampuan

membangun suatu hubungan yang mana hubungan tersebut bersifat formal tetapi dibedakan berdasarkan posisi individu tersebut di dalam lingkungan atau berdasarkan konteksnya masing-masing. Seperti halnya dunia pekerjaan adalah bagaimana cara seorang pemimpin membutuhkan kemampuan atau ketrampilan diri yang baik untuk berinteraksi atau menjadikan pemikiran para pegawainya bisa menjadi sejalan dengan pemimpin, sehingga tidak menimbulkan keretakan didalam membangun ataupun memajukan perusahaan tersebut. Proses berinteraksi dengan bagaimana cara ia dapat membangun hubungan tersebut secara baik dan positif. Terlebih adalah seorang pemimpin yang notabennya haruslah dapat membangun relasi dengan para pegawai dan juga pihak-pihak yang berhubungan dengan perusahaan karena hal-hal tersebut berhubungan dengan bagaimana cara dan juga pola komunikasi dan berinteraksi didalam mengomando ataupun memberikan informasi.

2. Faktor-faktor Keterampilan Interpersonal Pemimpin

Dilihat dari dalam jurnal (Mangunsong, 2009) bahwasannya didalam kepemimpinan memiliki beberapa faktor interpersonal antara lain:

- a. Asertivitas Gaya
- b. Kepemimpinan
- c. Perilaku Kepemimpinan

faktor yang di sebutkan di atas, dapat diartikan bahwasannya didalam kepemimpinan ada faktor interpersonal yang mana terdiri dari asertivitas gaya, kepemimpinan dan juga perilaku kepemimpinan yang mana ketiga faktor tersebut sangatlah saling berkesinambungan faktor yang satu dengan yang lainnya.

3. Aspek-Aspek Keterampilan Interpersonal

Menurut Johnson, 1993 dalam (Tikawati, 2014) menjelaskan bahwasannya aspek-aspek didalam keterampilan interpersonal yaitu:

a) *Self disclosure* (keterbukaan diri)

keterbukaan diri yaitu kemampuan untuk membuka ataupun mengungkapkan keperibadian diri seseorang dengan tujuan agar orang lain mengetahuinya melalui komunikasi dalam hubungan yang baik. Contoh studi kasus didunia kerja: bentuk perilaku dari keterbukaan diri seorang pemimpin adalah dapat berinteraksi dengan dengan para pegawainya dengan baik layaknya seperti rekan kerja, sedang bentuk perilaku yang tidak menunjukkan keterbukaan diri adalah pemimpin sibuk dengan tujuannya sendiri sehingga terbilang kurang berinteraksi dengan para pegawainya.

b) *Empathy* (empati)

Empati yaitu kemampuan untuk mempengaruhi reaksi emosional orang lain secara internal untuk ikut memahami perspektif orang lain. Contoh studi kasus didunia kerja: bentuk dari perilaku empati pemimpin kepada pegawainya salah satu contoh kecilnya apabila seorang pegawai sedang menghadapi masalah seperti sakit ataupun kecelakaan maka dengan senang hati sang pemimpin mau menjenguk pegawainya.

c) *Leadership and teamwork* (kepemimpinan dan kerjasama)

Kepemimpinan dan kerjasama merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dengan tujuan untuk berkomunikasi, bekerja-sama dan memimpin tim, minimal memimpin dirinya sendiri. Maka dari itu seorang pemimpin didalam organisasi khususnya harus dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan

kerja-sama timnya dengan sebaik mungkin untuk beradaptasi dengan lingkungan. Contoh studi kasus di dunia kerja: yaitu ketika sedang diadakan diskusi antara pimpinan dan para pegawai betuk pemimpin yang memiliki rasa kepemimpinan dan kerjasama dalam tim adalah pemimpin mampu bekerjasama dengan rekan kerja secara baik dan mampu membimbing pegawainya dalam bekerja. Sedangkan untuk pemimpin yang kurang mampu dalam kepemimpinan dan kerjasama maka pemimpin itu cenderung mau mengembangkan perusahaan secara pribadi tanpa mempedulikan hal-hal yang ada disekitarnya.

d) *Relationship and networking* (membina hubungan dan menjaga hubungan)

Kemampuan seseorang untuk membina hubungan baik dengan orang lain, menjaga hubungan baik dan komitmen dalam pertemanan. Kemampuan ini sangat penting dalam kehidupan, di mana semua orang harus menjalin hubungan baik dengan siapa saja terlebih didalam membangun organisasi. Contoh studi kasus di dunia kerja: yaitu ketika pemimpin sedang dalam menjalin relation dengan rekan kerja dan juga dengan para pegawai yaitu bentuk positifnya pemimpin tanpa gengsi mau saling bersilaturahmi dengan rekan bisnis dan juga para pegawai diluar kantor atau di luar perusahaan. Dan bentuk negatif sebaliknya pemimpin cenderung sibuk dengan diri pribadinya kurang mau mencari link-link lain untuk semakin memajukan perusahaan.

e) *Communication and Negotiation* (berkomunikasi dan bernegosiasi)

Keterampilan untuk berkomunikasi ataupun bernegosiasi, yakni berbicara dan melakukan negosiasi. Kemampuan ini sangat penting dalam diri masing-masing untuk melakukan kesepakatan dan mencapai tujuan yang inginkan.

Keterampilan ini perlu diasah, dan juga dikembangkan agar seseorang sangat mudah beradaptasi dan meleburkan diri dalam berbagai kelompok terlebih didalam kelompok masyarakat. Dan aspek ini terbilang sangat penting bagi semua orang dalam kehidupannya. Contoh studi kasus didunia kerja: yaitu bentuk komunikasi dan negoisasi pemimpin disini adalah ketika adanya interaksi dengan para rekan bisnisnya ia mampu menunjukkan arah dan tujuan untuk menawarkan apa saja yang dibutuhkan oleh rekan bisnisnya, bernegoisasi dengan rekan bisnis demi kemajuan perusahaan, selain itu pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik adalah pemimpin yang mampu menunjukkan cara ia berinteraksi dengan para pegawainya baik disaat jam kerja dan diluar jam kerja.

f) *Listening* (mendengarkan)

Mendengarkan adalah salah satu aspek yang penting yang bertujuan untuk memahami apa yang orang lain katakan. Berikutnya adalah berpikir, apa yang di dengar dari ucapan seseorang, sehingga satu-satunya hal yang diperlukan untuk memahaminya adalah mendengarkan dengan baik dan berfikir tentang apa yang mereka ucapkan. Contoh studi kasus didunia kerja: bentuk perilaku dari aspek mendengarkan ini yang dilakukan oleh seorang pemimpin adalah walaupun seorang pemimpin itu memiliki kedudukan yang paling tinggi tetapi seorang pemimpin itu masih memperhatikan apa saja yang ada dibawah-bawahnya seperti halnya ketika ada pegawai yang sedang menghadapi banyak masalah dihidupnya maka dengan senang hati pemimpin di luar berlangsungnya pekerjaan mau mendengarkan keluh kesah dari para pegawainya dan mampu membimbing dengan sebaik-baiknya secara adil, melainkan berbeda dengan pemimpin yang

kurang mampu mendengarkan mereka akan bersikap cuek dengan apa yang sedang di hadapi para pegawainya.

g) *Solve conflict* (menyelesaikan konflik)

Kehidupantak akan jauh dengan hal yang bernama konflik dan dari suatu konflik tentunya membutuhkan yang namakan jalan keluar. Maka dari itu seorang individu tentunya harus dapat menyelesaikan konflik terlebih dalam konflik kehidupannya dan apa yang ada didalam pekerjaannya. Kemampuan mengataasi konflik meliputi sikap-sikap untuk menyusun strategi penyelesaian masalah, mempertimbangkan kembali penilaian atau suatu masalah dan mengembangkan konsep harga diri yang baru. Menyusun strategi penyelesaian masalah adalah bagaimana individu yang bersangkutan merumuskan cara untuk menyelesaikan konflik dengan sebaik-baiknya. Contoh studi kasus didunia kerja: dalam aspek penyelesaian masalah ini perilaku yang di tunjukkan oleh seorang pemimpin pada umumnya adalah ketika didalam sebuah perusahaan sedang menghadapi rintangan ataupun masalah maka dengan sebisa mungkin pemimpin langsung mengadakan diskusi dengan para pegawai untuk menyelesaikan segera masalah yang ada dengan acara bermusyawarah bersama, sedangkan sebaliknya dengan pimpinan yang kurang baik dalam penyelesaian masalah maka ia akan bersikap pusing sendiri seperti semua beban itu hanlah ia yang menghadapi tanpa memperdulikan orang sekitarnya yang juga mendorong dalam penyelesaian masalah perusahaan.

Selain kutipan dari jurnal diatas ada pula jurnal lain yang membahas terkait aspek-aspek keterampilan interpersonal yang dikemukakan oleh David W. Johnson dalam(Suryanata & Laksemana, 2016)mengatakan bahwa ada beberapa

keterampilan dasar yang perlu dimiliki oleh seorang individu agar ia mampu berinteraksi secara baik. dan aspek-aspek dalam keterampilan tersebut sama halnya dengan yang sudah disebutkan diatas melainkan lebih diringkas secara umum melainkan tujuan dan tokohnya sama, yakni antara lain adalah:

1. Pengungkapan diri
2. Kepercayaan
3. Keterampilan komunikasi
4. Memecahkan konflik

Hal-hal yang ada diatas merupakan aspek-aspek yang ideal dan harus dimiliki oleh setiap individu dalam membangun sebuah hubungan disuatu berorganisasi.

Sedangkan aspek-aspek dalam interpersonal skill ada banyak macam salahnya satunya menurut Buhrmester, dkk 1988 dalam (Idrus, 2009) menyatakan kompetensi interpersonal meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Kemampuan berinisiatif
- 2) Kemampuan untuk bersikap terbuka (self-disclosure)
- 3) Kemampuan bersikap asertif
- 4) Kemampuan memberikan dukungan emosional
- 5) Kemampuan dalam mengatasi konflik

4. Indikator Keterampilan Interpersonal

Aspek-aspek yang di jelaskan di atas dapat ditarik menjadi beberapa indikator yang dikutip beberapa dari penelitian sebelumnya dari (Tikawati, 2014) antara lain, yaitu:

- a. Keterbukaan diri, indikator dari aspek ini yaitu kemampuan untuk membuka diri, kemampuan bersikap dan berkata secara jujur, kemampuan untuk menghargai orang lain.
- b. Empati, indikator dari aspek ini yaitu kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain dan kemampuan dalam membantu menyelesaikan masalah orang lain.
- c. Kepemimpinan dan kerjasama, indikator dari aspek ini yaitu kemampuan menunjukkan sikap kepemimpinan, kemampuan dalam melaksanakan tugas atau kewajiban, dan kemampuan menerima keputusan dari kelompok.
- d. Membina hubungan dan menjaga hubungan, indikator dari aspek ini yaitu kemampuan menghargai perbedaan (agama, suku, etnis, pendapat dan tindakan orang lain), kemampuan memaafkan orang lain dan kemampuan menjaga rahasia.
- e. Berkomunikasi dan bernegosiasi, indikator dari aspek ini yaitu adanya kemampuan berbicara dengan oranglain, kemampuan menjadi penengah dalam suatu masalah dan kemampuan mengelola perkataan.
- f. Mendengarkan, indikator dari aspek ini yaitu kemampuan mendengarkan keluhan orang lain dan kemampuan mendengarkan kritik dan saran dari orang lain.

- g. Menyelesaikan konflik, indikator dari aspek ini yaitu kemampuan dalam mencari jalan keluar suatu masalah dan kemampuan meredam emosi.

Indikator-indikator yang disebutkan diatas merupakan bentuk indikator yang digunakan untuk menyusun skala pengukuran keterampilan interpersonal pemimpin didalam penelitian ini.

5. Keterampilan Interpersonal Pemimpin Dalam Kajian Islam

Dalam (Sutrisno, 2009) kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan, memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lai, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Apa yang diartikan diatas merupakan arti dari sebuah kepemimpinan dan kepemimpinan merupakan bentuk yang penting dalam membangun sebuah organisasi dan juga perusahaan. Selain dari pengertian diatas bentuk-bentuk sebuah kepemimpinan tentunya juga sudah dicatatkan oleh Allah SWT didalam Al-qur'an (Iqbal, 2015) yang mana surat An-Nisa' ayat 58 berbunyi:


 إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
 النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
 بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah Menyeruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya , dan (menyeruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah member pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat.*”

Ayat al-qur'an diatas menjelaskan bahwasannya seorang pemimpin haruslah menjadi pemimpin yang adil, amanah dan juga dapat dipercaya oleh para anggotanya. Maka dari itu merupakan beberapa bentuk dari keterampilan interpersonal yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan yakni tentunya haruslah pandai dalam berinteraksi dengan orang di sekitarnya dan juga dapat menyampaikan peraturan-peraturan apa saja yang sudah ditentukan dan haruslah dapat bersikap adil antara satu sama lain. Selain itu dalam Al-Qur'an (Iqbal, 2015) surat Al-An'am ayat 165 yang berbunyi:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْخَلِيفَةَ فِي الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ
 دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ
 رَّحِيمٌ

Artinya: “Dan dialah yang menjadikan kamu sebagai penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebagian kamu atas sebagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”

Ayat al-qur'an di atas dapat disimpulkan bahwasannya Allah SWT menjadikan setiap manusia itu memiliki keterampilan interpersonal didalam memimpin, oleh karena itu didalam menjadi seorang pemimpin tentunya memiliki kelebihan tersendiri dibandingkan yang lainnya dan salah satunya adalah keterampilan interpersonal dalam menjadi pemimpin

D. Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pemimpin Dan Kesadaran Diri Pegawai Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Sebuah organisasi atau perusahaan pastilah memiliki susunan mulai dari pemimpin dan juga karyawan yang mana keduanya tentu memiliki karakter-karakter yang berbeda tetapi mereka bekerja dengan memiliki tujuan yang sama yakni tujuan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Sehingga penelitian ini ingin mengetahui tentang pengaruh kemampuan interpersonal pemimpin dan kesadaran diri terhadap loyalitas kerja pegawai, yang mana secara teori Menurut Buhrmester, dkk 1988 dalam (Idrus, 2009) bahwasannya kompetensi interpersonal adalah suatu kemampuan-kemampuan yang dimiliki seseorang dalam membina hubungan interpersonal, Sedangkan menurut Johnson 1993 dalam (Tikawati, 2014) Keterampilan Interpersonal merupakan keseluruhan kemampuan seseorang yang digunakan untuk berinteraksi atau berhubungan secara efektif dengan orang lain. Baik berinteraksi dengan rekan kerja, keluarga, teman ataupun siapa saja.

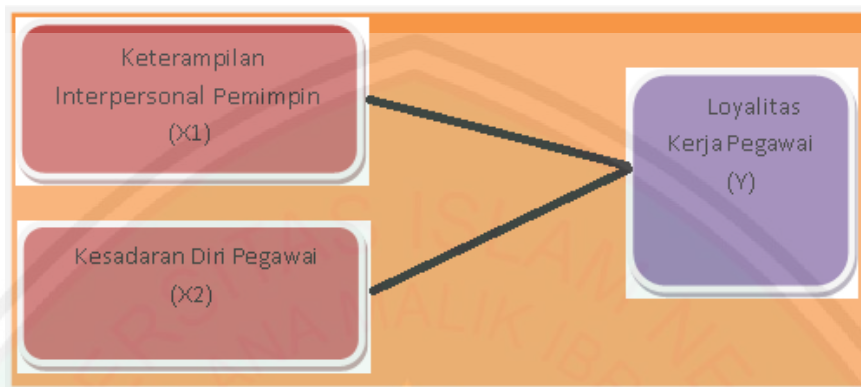
Kemudian, kesadaran diri merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam mengetahui kondisi dirinya sendiri, kesukaannya, sumberdayanya dan juga intuisi dirinya (kemampuan individu dalam mengetahui atau memahami sesuatu tanpa difikirkan atau di pelajari dan ini biasanya berasal dari bisikan hati ataupun gerakan hati).

Selain itu, loyalitas kerja adalah kesediaan anggota atau pegawai dalam bekerja dengan mengorbankan seluruh kemampuan yang dimiliki, ketrampilan, pikiran, tenaga, dan juga waktu dengan tujuan untuk ikut serta dalam mencapai

atau mengembangkan tujuan perusahaan dan mampu menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama individu tersebut masih berstatus sebagai pegawai.

Tiga pengertian di atas dari masing-masing variabel dapat disimpulkan bahwasannya variabel Y (loyalitas kerja) itu juga dapat di pengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin di dalam kepemimpinan yang disini adalah keterampilan interpersonal pemimpin (X1) dan juga kesadaran diri karyawan itu sendiri (X2) karena dari fenomena-fenomena yang ada loyalitas kerja pegawai itu dapat menjadi positif dengan adanya pendukung dari internal dan eksternal yang juga positif. Melainkan, apabila kedua pendukung tersebut tidaklah positif ataupun salah satu pendukung tidak memiliki sifat positif maka loyalitas kerjapun akan menjadi rendah atau negatif. Jadi seperti itu ketika seorang anggota atau karyawan didalam bekerja memiliki pemimpin yang berkemampuan interpersonal positif dan juga pegawai tersebut memiliki kesadaran diri yang juga baik maka loyalitas kerja karyawan/pegawai itu dapat terbilang cukup baik, tetapi apabila karyawan/pegawai telah memiliki pemimpin dengan kemampuan interpersonal positif tetapi karyawan/pegawai itu sendiri tidak memiliki kesadaran diri yang baik salah satunya tidak memiliki rasa bertanggungjawab atas tugasnya dari perusahaan atau pekerjaannya serta tidak memiliki rasa memahami atau rasa memiliki posisinya sendiri di dalam organisasi. Maka individu tersebut biasanya cenderung memiliki rasa loyalitas yang rendah atau negatif. Karena loyalitas seseorang itu cenderung bisa menjadi lebih baik dan juga menurun seiring

perkembangannya zaman dan semua tergantung individunya didalam menghadapi seleksi alam.



Gambar 1.2 Pengaruh Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu dugaan sementara didalam penelitian yang ataupun disebut sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang ada didalam penelitian, oleh sebab itu hipotesis itu masih harus dibuktikan kebenarannya. Dan disini ada dua macam hipotesis yakni hipotesis mayor dan juga hipotesis minor,

a. Hipotesis Mayor

Ha : Ada Pengaruh Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys

Ho : Tidak Ada Pengaruh Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys

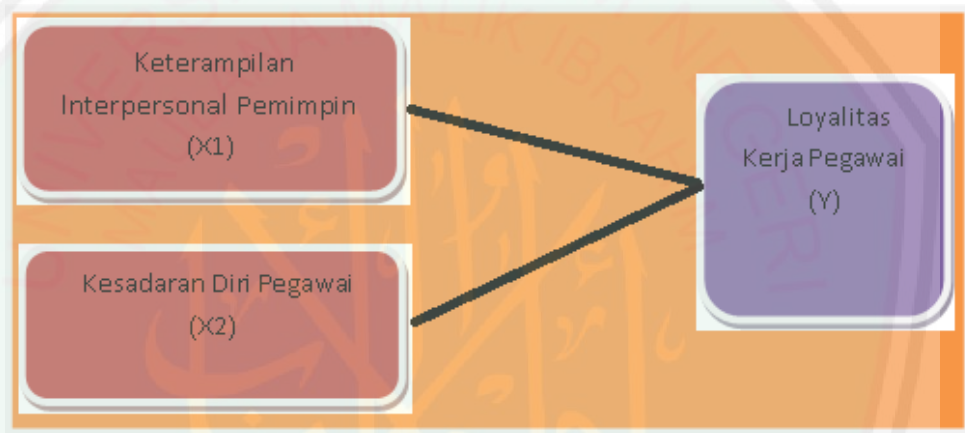
b. Hipotesis Minor

Ha : Ada Pengaruh Kesadaran Diri Pegawai Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys

Ho : Tidak Ada Pengaruh Kesadaran Diri Pegawai Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys

Ha : Ada Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys

Ho : Tidak Ada Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys



Gambar 2.2 Skema Hipotesis Penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah disusun. Yang mana menurut (Azwar, 2011) bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini lebih menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. dan didalam penelitian kuantitatif ini sendiri lebih sering menggunakan angka mulai dari awal pengambilan data, penafsirannya dan juga sampek penyajian hasilnya maka dari itu peranan statistika sangatlah dibutuhkan dalam pendekatan ini.

Menurut buku (Prasetyo & Jannah, 2012) bahwa pendekatan kuantitatif ini menggunakan rancangan survay, yang mana merupakan prosedur dalam penelitian ini dengan menggunakan pertanyaan yang terstruktur dan juga sistematis yang sama dan diberikan kepada banyak orang, yang kemudian seluruh jawaban yang telah diperoleh oleh peneliti dicatat, diolah dan juga dianalisis. Dan penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh faktor-faktor penyebab terjadinya loyalitas kerja pegawai baik faktor internalnya dan juga faktor eksternalnya yang mana disini adalah antara keterampilan interpersonal

pemimpin sebagai faktor penyebab dari luar diri pegawai dan kesadaran diri pegawai yakni sebagai faktor internalnya terhadap loyalitas kerja pegawai yang mana penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat korelasional dan menurut (Azwar, 2011) penelitian korelasional yaitu bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi satu variabel berkaitan dengan variasi pada suatu atau lebih variabel yang lain, berdasarkan koefisien korelasi.

B. Identifikasi Variabel

Menurut (Ansori & Iswati, 2009) yang mana variabel merupakan sesuatu nilai yang diukur dan bersifat dapat berubah-ubah didalam suatu penelitian, dan maka dari itu didalam suatu penelitian diperlukan variabel.

Sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tentang kepemimpinan transformasional, kesadaran diri dan juga loyalitas kerja Pegawai.

Variabel terikat (Y) : loyalitas kerja Pegawai

Variabel bebas (X), X1 : Kemampuan Interpersonal Pemimpin

X2 : kesadaran diri

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Nazir Dalam bukunya (Nazir, 2003) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Definisi operasional yang dibuat dapat berbentuk definisi operasional yang diukur

(measured) ataupun definisi operasional eksperimental. Definisi operasional yang diukur memberikan gambaran bagaimana variabel atau konstruk tersebut diukur.

a. Loyalitas Kerja Pegawai

loyalitas para pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para pegawai bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan melakukannya dengan cara semaksimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik untuk organisasi. Secara garis besar loyalitas kerja merupakan suatu bentuk kesetiaan ataupun pengorbanan seorang pegawai baik secara fisik maupun non fisik dan dilakukannya dengan semaksimal mungkin demi tujuan keutuhan perusahaan, tanpa adanya unsur keterpaksaan. Hal ini ditunjukkan dalam bentuk totalitas dalam melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pegawai didalam bekerja sehari-hari baik didalam dan diluar kantor.

b. Kesadaran Diri Pegawai

kesadaran diri ini merupakan salah satu hal yang pokok dari diri pegawai karena dari kesadaran diri pegawai mampu menjalankan segala kewajibannya didalam bekerja, yang mana kesadaran diri ini merupakan suatu tolak ukur pegawai itu sendiri dialam memahami dan juga mengamati apa saja yang akan ia laksanakan dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai pegawai dan juga dalam mengamati apa saja pengalaman-pengalaman yang telah dilakukannya

sebagai tolak ukur untuk dirinya sendiri. Sehingga secara garis besar pengertian dari kesadaran diri pegawai yaitu bentuk perhatian seorang individu (pegawai) kepada dirinya sendiri pada keadaan batiniahnya dan juga jasmaninya yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku, sikap dan juga tindakannya terhadap kejadian-kejadian ataupun pengalaman-pengalaman yang terjadi dilingkungan sekitar individu itu sendiri. Sebab tanpa adanya unsur kesadaran diri individu itu menjadi kurang terkontrol dalam menghadapi lika dan liku kehidupan.

c. Keterampilan Interpersonal Pemimpin

keterampilan interpersonal merupakan seluruh kemampuan individu yang digunakan dalam bentuk interaksi atau hubungan dengan orang lain. Baik berinteraksi dengan rekan kerja, keluarga, teman ataupun siapa saja. Pengertian tersebut mengartikan bahwasannya keterampilan interpersonal adalah kemampuan membangun suatu hubungan yang mana hubungan tersebut bersifat formal tetapi dibedakan berdasarkan posisi individu tersebut di dalam lingkungan atau berdasarkan konteksnya masing-masing. Seperti halnya dunia pekerjaan adalah bagaimana cara seorang pemimpin membutuhkan kemampuan atau ketrampilan diri yang baik untuk berinteraksi atau menjadikan pemikiran para pegawainya bisa menjadi sejalan dengan pemimpin, sehingga tidak menimbulkan keretakan didalam membangun ataupun memajukan perusahaan tersebut. Proses berinteraksi dengan bagaimana cara ia dapat membangun hubungan tersebut secara baik dan positif.

D. Subjek Penelitian

a. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan dari beberapa individu dan memiliki karakteristik dan sifat yang berbeda-beda (Ansori & Iswati, 2009). Sedangkan menurut (Winarsunu, 2012) populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan disimpulkan berdasarkan jumlah yang diperoleh dari kelompok yang diteliti.

Berdasarkan pengertian diatas maka untuk populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. panca arnys Malang. Merupakan salah satu PT distributor yang pusatnya di kabupaten/kota pasuruan tetapi juga memiliki cabang di kota/kabupaten probolinggo dan kota/kabupaten malang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi karena bagian dari populasi maka sampel itu harus memiliki ciri-ciri yang ada pada populasi. Hal ini dapat berupa individu, kelompok, organisasi dan lainnya (Azwar, 2011) Maka dari itu karena pada penelitian ini, sampel yang di ambil adalah 21 pegawai dari PT. panca arnys Malang. Alasan dari pengambilan jumlah sampel tersebut karena obyek yang diteliti memiliki populasi kurang dari 100 dan terbilang sedikit yakni dengan berjumlah 21 pegawai jadi untuk mengantisipasi kebiasaan didalam penelitian maka sampel yang diambil didalam penelitian ini adalah 21 orang sampel.

c. Sampling

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel didalam penelitian ini yakni menggunakan (simple purposif sampling). Pengertian dari teknik sampel purposif itu sendiri adalah teknik sampel yang dikenakan pada sampel yang karekteristiknya sudah ditentukan dan diketahui lebih dulu berdasarkan ciri dan sifat populasinya. Dan teknik purposif ini sering digunakan pada penelitian-penelitian kasus (Winarsunu, 2012).

Berdasarkan pengertian tersebut, pengambilan sampel dalam peneliti ini dengan cara menentukan karakteristik, ciri ataupun sifat populasinya terlebih dahulu karena peneliti ingin mengetahui loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys maka sampel nya yang diambil adalah para pegawai PT. Panca Arnys, sehingga peneliti menentukan jumlah sampelnya sesuai apa yang ada dilapangan.

E. Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yakni cara yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data dari objek yang diteliti. Dan didalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses penggalian data, yang mana proses penggalian data ini didapatkan dari pihak-pihak yang berwewenangan (narasumber). Penggaliandata ini dikerjakan secara sistematis, melalui tatap muka laka langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan alat wawancara yakni pedoman wawancara (Ansori & Iswati, 2009).

Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data terkait permasalahan-permasalahan yang terjadi didalam perusahaan PT. Panca Arny, kegiatan-kegiatan yang ada di perusahaan, peraturan-peraturan yang ada dan hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan. Data digali sebelum dilakukannya penelitian dan juga pada saat proses sebelum skala penelitian disebarkan. Wawancara penggalan data ini dilakukan kepada sumber-umber tertentu didalam perusahaan tersebut, yakni kepada kepala perusahaan atau direktur perusahaan dan juga kepada manager bagian operasional yang sekaligus sebagai bagian HRD PT. Panca Arnys.

b. Kuesioner/Metode Skala

Menurut (Azwar, 2011) kuesioner (questionnaire) merupakan suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan. Data yang diperoleh lewat penggunaan kuesioner adalah data yang kita kategorikan sebagai data faktual.

Metodekuesioner (angket) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert, skala yang berisikan pernyataan sikap dengan model likert ini didesain dengan model pilihan ganda ditambah dengan menyesuaikan keadaan yang ada dilapangan. Untuk skala penelitian kesadaran diri dan loyalitas kerja pegawai pernyataannya terdiri atas dua macam, yakni pernyataan yang bersifat favourable (pernyataan yang mendukung ataupun memihak sikap obyek) dan juga pernyataan yang bersifat un-favourable (pernyataan yang kurang mendukung sikap obyek). Melainkan yang bersifat un-favourable hanyalah beberapa.

Kuesioner ini menggunakan kuesioner tipe pilihan yang mana menurut (Hadi, 2016) dalam bukunya menjelaskan bahwa kuesioner tipe pilihan adalah metode kuesioner yang memint responden untuk memilih salah satu jawaban atau lebih dari sekian banyak jawaban-jawaban (alternatife) yang sudah disediakan, sesuai dengan keadaan individu.

Pemberian respon antara jawaban satu dengan beberapa skala aitem lainnya berbeda sehingga pemberian scoring berbeda sesuai dengan jenis favorebel dan unfavorebel yang sesuai dengan urutan jawabannya (A) dan (B), adapun bentuk pemberian skor pada skala penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.3 Penilaian Respon Jawaban Skala Penelitian

RESPON	SKOR	
	Favorebel	Unfavorebel
A	1	0
B	0	1

c. Rincian Aspek-Aspek

Tabel 2.3 Instrumen Variabel Loyalitas Kerja Pegawai

Dimensi	Indikator	Konteks	Ciri Perilaku Tinggi	Ciri Perilaku Rendah
Ketaatan atau Kepatuhan	Mentaati segala peraturan kerja dan ketentuan dari perusahaan baik secara tertulis atau tidak.	Disaat datang kerja melebihi waktu yang ditentukan perusahaan (2)	Mau menjalankan sanksi tanpa merasa terpaksa	Menghindari sanksi dengan memberikan alasan-alasan yang menguatkan
		Perilaku saat mentaati tugas kerja (4)	Bekerja secara fokus dan konsisten	Bekerja secara santai Ex. dengan merokok (bagi laki”) atau bermain HP

	Mentaati perintah baik dari atasan maupun dari pihak yang berwenangan secara baik	Dikantor, perintah/utusan dari pemimpin tiap bagian (3)	Mampu menjalankan perintah/utusan dari tiap kepala bagian dengan baik	Tidak memperdulikan perintah/utusan dari kepala bagian
	Mentaati jam kerja yang sudah ditentukan	Pada saat Jam kedatangan dikantor (1)	Datang kerja pukul 06.45	Datang kerja pukul 07.10
	Mampu memberikan pelayanan kepada konsumen dengan sebaik-baiknya	Disaat bertugas dilapangan melaksanakan pengiriman barang (5)	Berusaha secara maksimal dalam memberikan pelayanan	Dengan biasa saja, Asal barang sampai ke konsumen
Bertanggungjawab	Individu dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu	Dikantor, dalam menyelesaikan pekerjaan (6)	Dapat menyelesaikan tugas tepat waktunya dengan hasil yang maksimal	Menunda-nunda dalam mengerjakan tugas
	Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang perusahaan dengan sebaik-baiknya	Ketika menjalankan tugas pengiriman barang (7)	Teliti dalam mengecek barang sebelum dikirim	langsung mengirimnya tanpa diteliti
	Mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan golongan ataupun kepentingan individu	Saat dikantor dan dilapangan, mengantuk di jam kerja (8)	Tetap bekerja dengan semangat dan melawan kantuk	Lebih memilih untuk istirahat/tidur terlebih dahulu
		Ketika atasan memberi utusan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar kantor (9)	Melaksanakannya langsung	Melemparkan ke pegawai lain.
	Berusaha melemparkan kesalahan yang telah diperbuat kepada orang lain.	Dikantor, melakukan kesalahan pada saat jam kerja (10)	Mampu bertanggungjawab atas kesalahan yang diperbuat	Menyalakan pegawai lain atas kesalahannya

Pengabdian	Menyumbangkan segala pemikiran dan tenaganya secara ikhlas tanpa perhitungan lama atau tidaknya dalam bekerja diperusahaan	Dikantor dan lingkungan kerja, pada saat menjalankan tugas kerjanya (11)	Mengerjakan dengan penuh semangat	Mengerjakannya dengan bermalasmalasan
		Dikantor, ketika berdiskusi dalam mencari jalan keluar dari masalah yang dialami oleh perusahaan (12)	Menyampaikan segala ide-ide/solusi yang ada difikiran demi kemajuan perusahaan	Cenderung diam dan menjadi penyimak dalam permasalahan yang dihadapi perusahaan
		Dikantor dan lingkungan kerja, ketika melihat pegawai lain mengalami kesulitan dalam bekerja (13)	Mampu saling peduli dan saling membantu dalam bekerja secara tim, antara pegawai satu dengan yang lain	Cenderung tidak peduli dan kurang bisa bekerja secara tim antar pegawai memilih untuk bekerja secara individu, cuek.
Kejujuran	Selalu melakukan tugasnya dengan penuh ke ikhlasan tanpa merasa ada keterpaksaan	Dikantor, dalam mengerjakan tugas kerja (14)	Mengerjakan tugas sesuai tanggungjawab (sesuai jobdisc)	Mengerjakan tugas saat diperintah saja tidak karena tanggungjawab (tidak karena jobdisc)
	Tidak menyalagunakan wewenang yang ada padanya	Didalam strukturalisasi / posisinya di kantor (15)	Menjalankan wewenang sesuai dengan fungsinya (amanah)	Menyalagunakan wewenang untuk kepentingan pribadi (ingkar)
		Ketika pemberian bukti pengiriman barang ke konsumen (16)	Memberikan faktur langsung sesuai hasil pengiriman barang	Selalu bersikap lalai dalam memberikan fakturnya
	Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan secara apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada	Dikantor, Dalam laporan hasil pengiriman barang (17)	Melaporkan hasil pengiriman barang sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan	Melaporan hasil pengiriman barang kurang sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan

Tabel 3.3 Instrumen Variabel Kesadaran Diri Pegawai

Dimensi	Indikator	Konteks	Ciri Perilaku Tinggi	Ciri Perilaku Rendah
Mengenali emosi	Mengetahui makna emosi yang sedang mereka rasakan dan mengapa terjadi	Dikantor dan dilingkungan kerja, ketika sedang menghadapi banyak masalah pribadi (1)	Bersikap profesional	Kurang fokus
	Menyadari keterkaitan antara perasaan mereka dengan yang mereka pikirkan	Pada saat bekerja dikantor dan lingkungan kantor dalam menjalankan tugas yang tidak saya senang (2)	Mampu mengerjakan dengan maksimal	Mengerjakannya dengan mengeluh dibelakang
	Mengetahui bagaimana perasaan mereka yang mempengaruhi kinerja	Ketika ada masalah dengan pihak kantor (3)	Tetap bekerja seperti biasa	Menjadi stress dan sering melamun (merasa tertekan sendiri)
	Mempunyai kesadaran yang menjadi pedoman untuk nilai dan sasaran mereka	Dikantor, komitmennya dalam bekerja yang menjadi pedoman diri (4)	Mampu menjalankan amanah dalam bekerja	Menyepelkan urusan pekerjaan kantor
Penilaian atau pengakuan diri	Sadar tentang kekuatan-kekuatan dan kelemahannya	Ketika bekerja kesehatan fisik menurun (5)	Meminta izin untuk istirahat	Memaksakkan untuk tetap bekerja
		Dikantor, mengetahui kemampuan dirinya dalam bekerja (6)	Tetap bersikap tenang dalam menghadapi kesulitan	Bersikap cemas dan tegang dalam menghadapi kesulitan
	Menyempatkan diri untuk merenung belajar dari pengalaman. Terbuka kepada orang lain dengan tulus, pemahaman	Dikantor ketika ditegur karena berbuat salah didalam bekerja (7)	Mau mendengarkan untuk merenungkan dengan mengevaluasi dirinya agar menjadi yang lebih baik	Hanya mendengarkannya tanpa merenungkan

	yang baru, mau terus belajar dan mengembangkan diri	Dikantor, dalam mengikuti training pengembangan skill (8)	Selalu berusaha menjadi lebih baik	Bersikap apa adanya
	Mampu menunjukkan rasa humor dan bersedia memandang diri sendiri dengan pemahaman yang luas	Dilapangan, pada saat pengiriman barang (9)	Berbicara secara santai dan humoris pada konsumen	Berbicara dengan nada canggung kepada konsumen
Kepercayaan diri	berani tampil dengan keyakinan diri, berani menyatakan keberadaan dirinya	Dikantor dan lingkungan kantor, pada saat menjalankan tugas (10)	Teliti dan sabar	Kurang yakin
	berani menyampaikan pandangan yang berbeda dan mau berkorban demi kebenaran	Dikantor, pada rapat evaluasi pekerjaan yang telah dilaksanakan (11)	Bertanggungjawab dengan apa yang sudah dikerjakan	Berdiam diri dengan hanya menjadi pendengar
		Dikantor, pada saat menghadapi permasalahan dalam bekerja (12)	Berani mengambil resiko demi kebenaran	Cuek dengan keadaan
	Tegas, Individu mampu membuat keputusan yang baik meskipun dalam keadaan tidak pasti	Dilingkungan kerja, saat menghadapi masalah teknis yang berkaitan dengan perusahaan (13)	Mampu membuat keputusan dengan tegas	Hanya mengikuti solusi pegawai lain (ikut-ikutan saja)

Tabel 4.3 Instrumen Variabel Keterampilan Interpersonal Pemimpin

Dimensi	Indikator	Konteks	Ciri Perilaku Tinggi	Ciri Perilaku Rendah
Keterbukaan diri	Kemampuan untuk membuka diri	ketika berinteraksi dengan pegawai diluar kantor (1)	Mau menegur dan menyapa sebelum disapa (sopan)	Diam atau bersikap kurang peduli

	Kemampuan bersikap dan berkata jujur	Ketika melihat pegawai tidak serius dalam bekerja (2)	Menegur dan menasehati-nya secara face to face	Berkata kasar didepan pegawai lainnya
	Kemampuan untuk menghargai orang lain	Dikantor, pada saat berdiskusi dengan pegawai (3)	Mampu menerima masukan dari para pegawai	Mengabaikan masukan dari pegawai
Empati	Kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain	Diluarkantor, pada saat pegawai curhat kepadanya (4)	memberi dukungan dan motivasi	Tidak peduli
		Ketika pegawai mengalami musibah saat bekerja (5)	Bersikap cemas	Bersikap tenang
	Kemampuan membantu menyelesaikan masalah orang lain	Ketika mengetahui keluarga pegawainya sedang menghadapi musibah (6)	Menjenguk-nya	Berdiam diri seakan tidak ada apa-apa (tidak peduli)
Kepemimpinan dan kerjasama	Kemampuan menunjukkan sikap kepemimpinan	Dikantor, pada saat memberikan pengarahan/instruksi (7)	Secara tegas dan jelas	Secara keras dan sedikit jelas
	Kemampuan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban	Ketika memberi bimbingan dan penyuluhan kepada pegawai dikantor (8)	Penuh semangat dan sabar dalam memahamkan pegawai	Kurang peduli akan pemahaman pegawai
		Ketika pemimpin tidak menjalankan tugas dan kewajiban (9)	Merasa biasa	Merasa bersalah
	Kemampuan menerima keputusan dari kelompok	Dikantor, pada saat melaksanakan diskusi (10)	Menerima keputusan kelompok secara bijak	Mengambil keputusan sepihak
Membina hubungan dan menjaga hubungan	Kemampuan menghargai perbedaan (agama, suku, etnis, pendapat dan tindakan orang lain)	Dikantor dan diluar kantor dalam berinteraksi dengan pegawai dan rekan kerja yang memiliki perbedaan suku, etnis dan pendapat (11)	Bersikap toleransi	Bersikap intoleransi
	Kemampuan memaafkan orang lain	Diluarkantor, pada saat pegawai melakukan kesalahan (12)	Mau memberikan nasehati pegawai yang melakukan kesalahan agar memperbaiki	Memarahi dan membentak-nya

	Kemampuan menjaga rahasia	Dikantor, ketika terjadi konflik internal di perusahaan (13)	Merahasiakan dari pegawai	Menceritakan ke pegawai
Berkomunikasi dan bernegosiasi	Kemampuan berbicara dengan orang lain	Ketika berinteraksi diluar kantor dengan pegawai, rekan bisnis dan konsumen (14)	Bersikap terbuka	Bersikap tertutup
	Kemampuan menjadi penengah dalam suatu masalah	Dikantor, ketika ada masalah antar pegawai dalam perusahaan (15)	Mampu menjadi penengah	Menjadi kurang peduli
	Kemampuan mengelola perkataan	Ketika bermusyawarah dengan pegawai dan rekan bisnis, (sesuai rentang usia ke lebih tua/ke lebih mudah) (16)	Berkata tegas dan sopan	Berkata seenaknya
Mendengarkan	Kemampuan mendengarkan keluhan orang lain	Dikantor, dalam berinteraksi dengan pegawai yang mengalami kesulitan (17)	mampu menjadi pendengar yang baik dan memberi saran	menjadi pendengar tanpa memberikan saran
		Ketika pegawai menyampaikan pendapatnya (18)	Menyimak dan menelak'ah kembali	Sibuk sendiri sehingga kurang menyimak
	Kemampuan mendengarkan kritik dan saran dari orang lain	Dikantor, saat sedang melakukan kesalahan dalam bekerja (19)	Menerima dan menghargai kritikan dan saran dari pegawai	Kurang mampu menghargai kritikan dan saran pegawai
Menyelesaikan konflik	Kemampuan mencari jalan keluar suatu masalah	Dikantor, pada saat perusahaan sedang mendapatkan masalah (20)	Mengajak pegawai untuk mencari jalan keluar	Mencari jalan keluar sendiri
	Kemampuan meredam emosi	Dikantor, ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan (21)	Mampu bersikap tegas dan rendah hati	Bersikap egois
		Dikantor, tindakan pemimpin ketika individu (pegawai) melakukan kesalahan (22)	Bertindak dengan sabar	Bertindak dengan marah

d. Blueprint

Tabel 5.3 Blueprint Variabel Loyalitas Kerja Pegawai

Dimensi	Indikator	Nomer Aitem		Σ
		U	UF	
Ketaatan atau Kepatuhan	<ul style="list-style-type: none"> • Mentaati segala peraturan kerja dan ketentuan dari perusahaan baik secara tertulis atau tidak. • Mentaati perintah baik dari atasan maupun dari pihak yg berwenangan secara baik. • Mentaati jam kerja yang sudah ditentukan. • Mampu memberikan pelayanan kepada konsumen dengan baik. 	1,3,4,5	2	5
Bertanggungjawab	<ul style="list-style-type: none"> • Individu dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. • Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang perusahaan dengan sebaik-baiknya. • Mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan golongan ataupun kepentingan individu. • Berusaha melemparkan kesalahan yang telah diperbuat kepada orang lain. 	6,7,9,10	8	5
Pengabdian	<ul style="list-style-type: none"> • Menyumbangkan segala pemikiran dan tenaganya secara ikhlas tanpa perhitungan lama atau tidaknya dalam bekerja diperusahan 	11,12,13		3
Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu melakukan tugasnya dengan penuh ke ikhlasan tanpa merasa ada keterpaksaan. • Tidak menyalagunakan wewenang yang ada padanya. • Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan secara apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada 	14,15,16,17		4
Total				17

Tabel 6.3 Blueprint Variabel Kesadaran Diri Pegawai

Dimensi	Indikator	Nomer Aitem		Σ
		U	UF	
Mengenali emosi	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui makna emosi yang sedang mereka rasakan dan mengapa terjadi. Menyadari keterkaitan antara perasaan mereka dengan yang mereka pikirkan. Mengetahui bagaimana perasaan mereka yang mempengaruhi kinerja. Mempunyai kesadaran yang menjadi pedoman untuk nilai dan sasaran mereka. 	1,3,4	2	4
Penilaian atau pengakuan diri	<ul style="list-style-type: none"> Sadar tentang kekuatan-kekuatan dan kelemahannya. Menyempatkan diri untuk merenung, belajar dari pengalaman, terbuka kepada orang lain dengan tulus, pemahaman yang baru, mau terus belajar dan mengembangkan diri. Mampu menunjukkan rasa humor dan bersedia memandang diri sendiri dengan pemahaman yang luas. 	6,7,8,9	5	5
Kepercayaan diri	<ul style="list-style-type: none"> Beranitampil dengan keyakinan diri, berani menyatakan keberadaan dirinya. Beranimenyampaikan pandangan yang berbeda dan mau berkorban demi kebenaran. Tegas, Individu mampu membuat keputusan yang baik meskipun dalam keadaan tidak pasti 	10,11,12,13		4
Total				13

Tabel 7.3 Blueprint Variabel Keterampilan Interpersonal

Dimensi	Indikator	Nomer Aitem		Σ
		U	UF	
Keterbukaan diri	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk membuka diri • Kemampuan bersikap dan berkata secara jujur • Kemampuan untuk menghargai orang lain 	1,3	2	3
Empati	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain • Kemampuan membantu menyelesaikan masalah orang lain 	4,5,6		3
Kepemimpinan dan kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menunjukkan sikap kepemimpinan • Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban • Kemampuan menerima keputusan kelompok 	7,8,10	9	4
Membina hubungan dan menjaga hubungan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menghargai perbedaan (agama, suku, etnis, pendapat dan tindakan orang lain) • Kemampuan memaafkan orang lain • Kemampuan menjaga rahasia 	11,12,13		3
Berkomunikasi dan bernegosiasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berbicara dengan orang lain • Kemampuan menjadi penengah dalam suatu masalah • Kemampuan mengola perkataan 	14,15,16		3
Mendengarkan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mendengarkan keluhan orang lain • Kemampuan mendengarkan kritik dan saran dari orang lain 	17,18,19		3
Menyelesaikan konflik	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mencari jalan keluar suatu masalah • Kemampuan meredam emosi 	20,21,22		3
Total				22

F. Prosedur uji validitas dan reliabilitas

1. Validitas

Instrumen yang valid dapat mengartikan bahwasannya alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dan valid itu mengartikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama maka akan menghasilkan daya yang sama (Azwar, 2012).

Validitas dalam (azwar, 2007) validitas suatu alat tes itu ada beberapa macam tipe pada umumnya dan dalam buku saifuddin azwar menjelaskan bahwasannya dalam validitas digolongkan menjadi tiga kategori, yaitu *content validity* (validitas isi), *construct validity* (validitas konstruk), dan *criterion-related* (validitas berstandar kriteria). Dalam penelitian ini menggunakan validitas isi dan juga validitas konstruk yang mana di jelaskan sebagai berikut:

a. Validitas Isi

Validitas isi adalah sejauhmana elemen-elemen dalam suatu instrument ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Dan didalam validitas isi ini ada dua penilaian terhadap validitas logis yaitu menggunakan koefisien validitas isi atau yang disebut dengan Aiken's V dan juga rasio validitas isi atau yang disebut dengan Lawshe's CVR. Maka dalam penelitian ini peneliti menguji validitas isi dengan menggunakan rumus CVR (Content Validity Ratio) yang mana disini rumus CVR

untuk melihat validitas isi dari butir-butir aitem sebelum dijadikan skala penelitian yang mana pengujian validitas ini dilakukan dengan cara uji CVR atau yang disebut juga dengan expert judgment oleh para ahli, uji CVR ini digunakan untuk uji validitas isi aitem, Instrument yang divalidasi diperiksa dan dievaluasi oleh para ahli. Kemudian hasil dari uji tersebut akan dikuantifikasikan dan dipilih beberapa aitem untuk digunakan penelitian dilapangan. Sedangkan, untuk rumus pearson di gunakan untuk melihat validitas dari masing-masing aitem skala penelitian yang telah di isi oleh responden.

Metode (Content Validity Ratio/CVR) ini adalah suatu metode rasio validitas isi yang mana skala penelitiannya dinilai oleh panel yaitu terdiri dari para ahli yang disebut dengan Subject Matter Expert (SME). Yang mana didalam uji CVR ini para ahli diminta untuk menyatakan apakah aitem dalam tes tersebut bersifat esensial bagi operasionalisasi kontrak teoritik tes yang bersangkutan (Azwar, 2012). Dan dalam uji CVR ini para ahli diperkenankan untuk memberikan penilaian dari masing-masing aitem, dengan cara para ahli atau subject Matter Experts (SME) ini memberikan penilaian dari tiga pilihan jawaban yaitu. Penting, Berguna dan juga Tidak Penting.

Kemudian untuk menghitung penilaian CVR dirumuskan dengan cara sebagai berikut:

$$CVR = (2ne / n) - 1$$

Ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem 'esensial/penting'.

N = Banyaknya SME yang melakukan penilaian.

Rumus di atas menghasilkan nilai antar -1 sampai +1, yang mana apabila nilai dari uji CVR tersebut positif, maka aitem tersebut dinyatakan aitem yang relevan atau valid dan dapat digunakan. Dan apabila sebaliknya aitem tersebut bernilai negatif maka aitem tersebut harus dieliminasi atau tidak data digunakan untuk skala pengujian.

Tabel 8.3 Hasil dari Uji CVR

Konstruk/Variabel	Dimensi	Nomer Aitem		Jumlah Aitem Valid
		Valid	Gugur	
Loyalitas Kerja Pegawai	Ketaatan atau Kepatuhan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	0	15
	Bertanggungjawab	16,17,18,19,20,21,22,23,24,25	0	10
	Pengabdian	26,27,28,29,30	0	5
	Kejujuran	31,32,33,34	0	4
Kesadaran Diri Pegawai	Mengenali Emosi	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	0	10
	Penilaian atau Pengakuan diri	11,12,13,14,15,16,17,18,19	0	9
	Kepercayaan Diri	20,21,22,23,24,25	0	6
Keterampilan Interpersonal Pemimpin	Keterbukaan Diri	1,2,3,4	0	4
	Empati	5,6,7	0	3
	Kepemimpinan dan Kerjasama	8,9,10,11,12,13	0	6
	Membina Hubungan dan Menjaga Hubungan	14,15,16,17,18,19,20	0	7
	Berkomunikasi dan Bernegosiasi	21,22,23,24	0	4
	Mendengarkan	25,26,27	0	3
	Menyelesaikan Konflik	28,29,30	0	3

Setelah dilakukannya uji CVR, menghasilkan bahwasannya skala penelitian tidak ada yang tidak valid hasil dari uji CVR yang di hitung menggunakan Microsoft Excel 2007 sehingga aitem tetap utuh dan tidak ada yang gugurkan, melainkan dari hasil esensial dan juga saran dari beberapa panelis maka dalam pengujian skala penelitian dilapangan hanya menggunakan beberapa aitem dan pengurangan indikator-indikator yang di rasa kurang penting. Pengurangan aitem dan juga indikator dalam pengujian skala dilakukan guna untuk meminimalisir kejenuhan responden karena responden tentunya memiliki kesibukkan tersendiri dalam menjalankan pekerjaannya sehingga aitem yang ada di atas harus di kurangi menjadi beberapa saja untuk digunakan dalam skala pengujian. Berikut ini nama para panelis yang dipilih oleh peneliti untuk memberikan penilaian skala penelitian yang akan digunakan, antara lain:

Tabel 9.3 Daftar Nama-Nama Panelis Uji CVR

Nama Panelis	Bidang Keahlian
Dr. Ali Ridho, M.Si Fina Hidayati, MA Dr. Retno Mangestuti, M.Si Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si Zamroni, S.Psi, M.Pd	Statistika Statistika Psikologi Industri dan Organisasi Psikologi Sosial dan Organisasi Statistika

b. Validitas Konstrak

Menurut Allen & Yen dalam (Azwar, 2005) validitas konstrak adalah tipe validitas yang menunjukkan sejauh mana tes mengungkapkan suatu trait atau konstrak teoritik yang diukur.

Menurut azwar dalam bukunya (Azwar, 2012) bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam

menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran tersebut dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat sehingga dapat menghasilkan data yang relevan, dan apabila suatu data itu tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dapat dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas yang rendah. Hal itu sering di jumpai pada penelitian yang menggunakan skala terpakai karena tanpa menggunakan uji coba skala dan menyebabkan banyak hasil validitas yang kurang sesuai dengan hasil yang relevan. Dan didalam uji validitas ini ini menggunakan uji skala yang di masukkan dalam validitas pun menggunakan uji skala terpakai.

Perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 16.0 untuk melihat validitas skala penelitiannya.

yang rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

n = Jumlah Responden

X = Skor Variabel (jawaban responden)

Y = skor total dari variabel

Kriteria pengujian adalah :

rhitung > rtabel Valid

rhitung < rtabel Tidak Valid

Dalam standart pengukuran dalam menentukan validitas aitem menurut (Azwar, 2011) bahwasannya suatu aitem itu dapat dikatakan valid apabila $r \geq$

0,30. Akan tetapi apabila jumlah aitem yang valid itu masih kurang mencukupi dengan jumlah yang diinginkan, maka skor penilaian bisa diturunkan sedikit dari 0,30 menjadi 0,25 atau 0,20. Dan uji pengukura validitas dalam penelitian ini menggunakan kriteria skor $r \geq 0,20$.

2. Reliabilitas

Menurut (Azwar, 2012) Reliabilitas merupakan terjemahan kata dari reliability yang berasal dari kata rely dan ability. Pengukuran yang memiliki rebilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliable. Walaupun reliabilitas memiliki berbagai nama lain yaitu, keajegan, keterpercayaan, kestabilan, keterandalan, konsistensi dan lain sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Hasil dari suatu pengukuran akan dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Tetai apabila perbedaan yang terjadi sangatlah besar dari waktu ke waktunya maka hasil penelitian tersebut tidak dapat di percaya sehingga dapat dikatakan tidak reliabel dan pengukuran yang hasilnya tidak reliabel dapat dikatakan tidak akurat karena konsistensi menjadi syarat bagi akurasi.

Dan teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran Alpha Chornbach. Yang mana rumus teknik ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya 1 dan 0 ataupun rentang skala. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r^{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r^{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Dengan koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) berkisar mulai dari angka 0,0 sampai dengan 1,0 akan tetapi pada kenyataannya didalam penelitian psikologi khususnya koefisien reliabilitas sebesar 1,0 belum pernah di jumpai secara praktiknya (Azwar, 2012) Dan sama halnya seperti uji validitas penghitungan reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 16.0.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti setelah mendapatkan dan mengumpulkan data dari seluruh responden. Analisis data didalam penelitian yaitu merupakan bagian dari proses pengujian data setelah melewati beberapa tahap baik tahap pemilihan dan pengambilan data (Ansori & Iswati, 2009)

Analisis data dilakukan setelah seluruh data terkumpul. Dan proses analisa data merupakan suatu jawaban atau hasil dari pemasalahan penelitian. untuk perhitungan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan bantuan software SPSS 16.0 dan menggunakan *Microsoft Office Excel 2007*.

1. Analisis Uji Tingkat/Kategorisasi

Analisis untuk uji tingkat atau kategorisasi merupakan metode yang digunakan untuk menjelaskan data hasil penelitian secara umum, dan selain itu digunakan untuk tingkatan dari masing-masing variabel didalam penelitian. Yang mana hasilnya dilihat dari perhitungan, skor minimal ataupun maksimal dan juga skor mean ataupun standart deviasi yang nantinya kemudian di persentasekan sesuai tingkatan masing-masing. Yang mana didalam penelitian ini menggunakan perhitungan hipotetik dengan rumus-rumus sebagai berikut:

a) Mean

Untuk mencari mean dengan menggunakan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min}) \times \sum \text{Aitem}$$

Keterangan:

μ =Mean

$i\text{Max}$ = nilai skor tertinggi dalam penilaian

$i\text{Min}$ =nilai skor terendah dalam penilaian

$\sum \text{Aitem}$ = total aitem yang valid

b) Standar Deviasi

$$\sigma = \frac{1}{6} (\sum \text{Max} - \sum \text{Min})$$

Keterangan:

σ = Standar Deviasi

$\sum \text{Max}$ = total perkalian hipotetik maksimal

$\sum Min$ = total perkalian hipotetik minimal

c) Kategorisasi

Tabel 10.3 Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Tinggi	$x \geq (\mu + 1\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq x \leq (\mu + 1\sigma)$
Rendah	$x \leq (\mu - 1\sigma)$

Keterangan:

μ = Mean

σ = Stanar Deviasi

x = Nilai Responden

d) Prosentase

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka Prosentase

f = Frekuensi

n = Jumlah Responden

2. Analisis Uji Linieritas/Uji Asumsi

Uji linieritas dalam (Susetyo, 2010) mengemukakan bahwa sebagai sarana bantu dalam melakukan pengujian pada masalah hubungan atau prediksi terlebih dahulu dilakukan pengujian regresi linier pada perpaduan antara variabel X dan variabel Y. Dan didalam pengujian linieritas diperlukan beberapa kelompok atau

data yang setiap kelompok terdiri dari beberapa data yang sama pada data X dan pasangan data Y.

Uji ini dilakukan guna untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak, yang mana untuk melihat uji linier dilakukan dengan dibantu SPSS 16.0. variabel dapat dikatakan linier atau tidak dilihat dari signifikasinya dan dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05. Yang artinya apabila skor signifikasinya diperoleh kurang dari $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan dua variabel tersebut memiliki pengaruh yang linier.

3. Analisis Uji Regresi/Uji Pengaruh

Didalam uji regresi linier ada dua macam yaitu, uji regresi linier sederhana dan regresi linier ganda. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan dasar ramalan suatu distribusi data yang terdiri dari variabel kriterium (Y) dan suatu variabel predictor (X) yang memiliki bentuk hubungan linier. Harga-harga pada variabel X dan Y selalu terikat dalam bentuk pasangan, yaitu X1 berpasangan dengan Y1 begitupun seterusnya sampai dengan pasangan data Xn dan Yn.

Dan yang selanjutnya yang sedang dibahas adalah uji regresi linier ganda dijelaskan dari dalam (Riduwan, 2013) yang mana uji regresi linier ganda adalah pengembangan dari uji regresi linier sederhana. Kegunaannya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal 2 ataupun lebih. Kemudian dari data yang didapat maka analisis data yang dipakai adalah teknik analisis regresi linier berganda, yang mana menurut (Azwar, 2012) teknik regresi atau yang sering disebut dengan anareg adalah suatu teknik statistik

parametrik yang dapat digunakan untuk mengadakan peramalan atau prediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel Y berdasarkan variabel X salah satunya. Seperti pada penelitian ini yang ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Melainkan, variabel X yang sebagai variabel bebas dalam penelitian ada 2 jenis variabel maka tekniknya yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, dikarenakan variabel X nya ada X1 (keterampilan interpersonal pemimpin) dan X2 (kesadaran diri pegawai) sedangkan dalam Y (loyalitas kerja pegawai) karena Y adalah variabel terikat maka terdapat 1 macam saja.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y=Variabel terikat

x_1 =Variabel bebas pertama, x_2 =Variabel bebas kedua

a=Nilai konstanta

b=Koefisien regresi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Panca Arnys adalah sebuah Usaha Dagang milik perseorangan/ usaha dari seorang keluarga dari direktur panca arnys sendiri yakni bu Sri Rahayu yang memulai usahanya sejak tahun 1993. Usaha ini dimulai dengan perdagangan kotoran ayam yang pada saat itu merupakan usaha yang tidak diminati oleh pengusaha secara umum, namun memiliki pembeli yang pasti, yaitu para petani kentang dan kubis yang berada di pegunungan Bromo dan Daerah Batu Malang. Dalam seiring perjalanannya, barang tersebut juga sangat dibutuhkan oleh Perusahaan budi daya Jamur kancing kualitas ekspor, sebagai salah satu bahan yang dibutuhkan untuk menumbuhkan jamur.

Sampai PT. Panca Arnys ini menjadi perusahaan industri yang fokusnya bergelut dibidang jasa yang mana perusahaan tersebut sekarang adalah industri distributor minyak dan bahan-bahan pokok makanan lainnya. Dulu belum menjadi industri distributor karena perusahaan ini adalah perusahaan yang di rintis dari 0 kemudian pada tahun 2005 disulap menjadi usaha distributor yang memulai memiliki kontrak kerja sama dengan PT. Cussons sampai 2010 dan setelah itu PT. Panca Arnys ini lebih berfokus pada distributor bahan-bahan makanan seperti minyak goreng, santan bubuk dan tepung-tepungan. Selain itu PT. Panca Arnys ini juga menjalin kerjasama sebagai dukungan dari pihak luar dalam

memperlancar operasionalnya, Panca Arnys tentunya membutuhkan banyak sekali dukungan pihak luar berupa konsultan, IT dan tentu saja permodalan. Hingga saat ini tercatat Panca Arnys telah pernah melakukan kerjasama konsultasi dengan tenaga ahli yaitu Gratyo Business Coach hingga tahun 2016. Untuk IT, Panca Arnys menggunakan Program Software SEBAS dari PT Galaxy Indonesia. Adapun permodalan, untuk layanan Payment Bond, Panca Arnys bekerjasama dengan PT. Jamkrindo, dan untuk permodalan bekerjasama dengan BRI dan BSB.

PT. Panca Arnys ini adalah memiliki cabang di tiga kota di provinsi jawa timur yakni di kabupaten pasuruan, probolinggo dan malang. Yang mana di kabupaten dan juga kota pasuruan yang juga digunakan sebagai kantor pusatnya ini bertempat diselatan polsek purwosari pasuruan- Jawa Timur, kemudian di kabupaten probolinggo bertempat di Jalan Bromo no A-25 Triwung lor kademangan kota probolinggo dan juga kabupaten/kota malang di kompleks perdagangan Tanrise Blok A 28 Karanglo Malang.

Sebagaimana mestinya, di industri ini juga tentunya terdapat susunan strukturalisasi organisasi yang mana dipimpin oleh seorang ibu direktur dengan membawahi 2 bagian yakni bagian manager operasional sekaligus HRD dan juga manager marketing dan dari dua bagian tersebut membawahi kepala-kepala cabang dan seterusnya sampai staf-staf pegawai.

2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan di kantor pusatnya PT. Panca Arnys bertempat diselatan polsek purwosari pasuruan-Jawa Timur. Penelitian menyebarkan skala berupa kuesioner kepada para pegawai PT. Panca Arnys pada tanggal 9-11 juni 2018.

3. Jumlah Subjek Penelitian dan Dianalisis

PT. Panca Arnys ini layaknya seperti PT. Distributor-distributor pada umumnya tidak memiliki begitu banyak pegawai, yang mana pegawai tersebut berjumlah 21 anggota dan itu terdiri dari ketua-ketua bagian sampai staf-staf pegawai biasa. Sehingga, Jumlah subyek yang diteliti juga sebanyak 21 pegawai dikarekan sesuai dengan proses pengambilan sampling yang telah dijelaskan di bab sebelumnya yang menggunakan pengambilan subyek secara purposive sehingga jumlah subyek yang dianalisis berjumlah sesuai dengan apa yang ada dilapangan, tanpa terkecuali satupun selain itu dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel yang digunakan untuk dianalisis adalah seluruh pegawai dengan jumlah 21 orang.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Prosedur dan administrasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah yang pertama yakni menggali data ataupun permasalahan yang ada didalam perusahaan tersebut, penggalian data awal dilakukan dengan cara melakukan wawancara kepada pemilik perusahaan yang berposisi sebagai direktur atau pimpinan didalam perusahaan tersebut, kemudian tahapan yang selanjutnya yakni penggalian data

melalui bagian HRD dari PT. Panca Arnys yang kini juga merangkap sebagai manager operasional. Untuk menggali beberapa info tentang kegiatan para pegawai dan juga perilaku dari tiap-tiap pegawai yang ada di PT. Panca Arnys itu sendiri. Wawancara kepada narasumber yang kedua ini tidak berhenti hanya pada saat pertemuan pertama itu saja melainkan juga berlanjut seringkali melalui alat komunikasi baik itu melalui WhatsApp dan juga media komunikasi lainnya. Dan sedikit observasi ketika datang ke PT. Panca Arnys saja. Kemudian tahapan yang terakhir dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan skala loyalitas kerja, skala kesadaran diri, dan skala keterampilan interpersonal pemimpin terhadap 21 pegawai PT. Panca Arnys. Ketiga skala tersebut disebar menjadi satu form, dengan memberikan reward kepada 3 cabang perusahaan berupa cinderamata. Dan administari dalam pengambilan data yakni meminta surat izin untuk melaksanakan penelitian di fakultas psikologi kemudian administrasi dalam pengambilan data yang di dapat yakni profil, SOP dan juga surat keterangan penelitian dari PT. Panca Arnys.

5. Hambatan-hambatan

Hambatan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah: responden yang diteliti terbilang minim, sehingga tidak dilakukan uji normalitas kerana responden hanyak berjumlah 21 orang kurang dari 30 orang kurang dari angka normalitas penelitian pada umumnya. pada saat melaksanakan penyebaran skala, peneliti tidak dapat mendampingi secara langsung ke semua pegawai sehingga dalam menjelaskan terkait hal yang kurang dimengerti oleh pegawai dibantu oleh beberapa pegawai dengan cara berinteraksi melalui media sosial berupa whatsapp

dikarenakan tidak dapat diperkirakan jam berapa adanya pegawai secara lengkap (beberapa pegawai harus melaksanakan pengiriman dan pemasaran).

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan melalui SPSS *ver.16 for Windows* dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment*. Yang mana uji validitas ini digunakan untuk tiga variabel yaitu variabel loyalitas kerja pegawai, kesadaran diri pegawai, dan juga keterampilan interpersonal pemimpin. dan variabel di uji sebanyak empat kali terkecuali dengan variabel kesadaran diri pegawai di uji sebanyak dua kali saja dikarenakan setelah dilakukan uji yang kedua tidak ada aitem yang gugur.

Adapun hasil uji validitas aitem ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 11.4 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja Pegawai

No.	Aspek	Aitem Valid		Aitem Gugur		Jumlah Akhir
		U	UF	U	UF	
1	Ketaatan atau Kepatuhan	1,3,4,5	2	1, 4	2	2
2	Bertanggungjawab	6,7,9,10	8	7, 9, 10	8	1
3	Pengabdian	11,12,13	-	12, 13	-	1
4	Kejujuran	14, 15,16,17	-	16, 17	-	2
Total		17		11		6

Hasil analisis dari uji validitas variabel loyalitas kerja pegawai diatas menunjukkan bahwa dari 17 aitem loyalitas kerja pegawai terdapat 11 aitem yang

gugur dan untuk aitem yang valid sebanyak 6 aitem dengan rentang koefisien validitas dari 0,259 ke 0,487.

Tabel 12.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kesadaran Diri Pegawai

No.	Aspek	Aitem Valid		Aitem Gugur		Jumlah Akhir
		U	UF	U	UF	
1	Mengenali emosi	1,3,4	2	1, 3	2	1
2	Penilaian atau pengakuan diri	6,7,8,9	5	8, 9	5	2
3	Kepercayaan diri	10,11,12,13	-	10, 11	-	2
Total		13		8		5

Hasil analisis dari uji validitas variabel kesadaran diri pegawai diatas menunjukkan bahwa dari 13 aitem kesadaran diri pegawai terdapat 8 aitem yang gugur dan untuk aitem yang valid sebanyak 5 aitem dengan rentang koefisien validitas dari 0,256 ke 0,552.

Tabel 13.4 Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Interpersonal Pemimpin

No.	Aspek	Aitem Valid		Aitem Gugur		Jumlah Akhir
		U	UF	U	UF	
1	Keterbukaan diri	1, 3	2	-	2	2
2	Empati	4, 5, 6	-	5, 6	-	1
3	Kepemimpinan dan kerjasama	7, 8, 10	9	7	9	2
4	Membina hubungan dan menjaga hubungan	11, 12, 13	-	11, 12	-	1
5	Berkomunikasi dan bernegosiasi	14, 15, 16	-	14	-	2
6	Mendengarkan	17, 18, 19	-	19	-	2
7	Menyelesaikan konflik	20, 21, 22	-	21, 22	-	1
Total		22		11		11

Hasil analisis dari uji validitas variabel keterampilan interpersonal pemimpin diatas menunjukkan bahwa dari 22 aitem keterampilan interpersonal

pemimpin terdapat 11 aitem yang gugur dan untuk aitem yang valid sebanyak 11 aitem dengan rentang koefisien validitas dari 0,354 ke 0,625.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan uji pengukuran *Alpha Cronbach* melalui SPSS. Reliabilitas aitem bisa dilihat pada koefisien alpha dengan cara melakukan reliability analysis yang menggunakan acuan nilai (α) $>0,6$ sampai 1,0 atau 0,0 sampai 1,0.

Tabel 14.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Aitem Akhir	Koef. Validitas	Koef. Alpha
Loyalitas Kerja Pegawai	6	0,259-0,487	0,681
Kesadaran Diri Pegawai	5	0,256-0,552	0,615
Keterampilan Interpersonal Pemimpin	11	0,354-0,625	0,794

Hasil uji reliabilitas dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya ketiga variabel di atas memiliki alpha cronbach $>0,6$ yaitu loyalitas kerja pegawai dengan skor 0,681, kesadaran diri (*self awareness*) dengan skor 0,615 dan keterampilan interpersonal pemimpin dengan skor 0,794. Maka ketiga skala penelitian ini dapat di jadikan sebagai instrument penelitian yang jumlah populasinya saman dengan penelitian ini.

Hasil dari uji validitas da reabilitis diatas hasilnya merupakan tergolong rendah karena dipengaruhi juga oleh subyek penelitian yang terbilang cukup sedikit di bawah angka normal pada penelitian umumnya sehingga hasil validitas dan juga reabilitasnya tergolong rendah.

2. Uji Asumsi

a. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel yang satu dengan yang lain memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis penelitian korelasi ataupun penelitian regresi linier. Dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansinya kurang dari ($<$) 0,05. Sehingga sebagai berikut hasil uji linieritas antara variabel Kesadaran Diri dan Loyalitas kerja Pegawai:

Tabel 15.4 Hasil Uji Linieritas Kesadaran Diri Pegawai dan Loyalitas Kerja Pegawai

Variabel	Sig.	Status
X1 terhadap Y	0,016	Linier

Berdasarkan table yang ada diatas dari hasil uji linieritas diperoleh nilai probabilitas (p) = 0,016 $<$ 0,05 sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa antara variabel kesadaran diri pegawai(X1) itu memiliki pengaruh linier terhadap loyalitas kerja pegawai (Y). Sedangkan untuk uji linieritas selanjutnya adalah variabel Keterampilan Interpersonal Pemimpin dan Loyalitas Kerja Pegawai dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 16.4 Hasil Uji Linieritas Keterampilan Interpersonal Pemimpin dan Loyalitas Kerja Pegawai

Variabel	Sig.	Status
X1 terhadap Y	0,003	Linier

Berdasarkan hasil table diatas diperoleh probabilitas (p) =0,003 $<$ 0,05 dengan hasil tersebut sehingga dapat di simpulkan bahwasannya dalam uji

linieritas antara dua variabel tersebut yaitu variabel keterampilan interpersonal pemimpin dan loyalitas kerja pegawai memiliki hubungan yang linier.

3. Hasil Uji Deskripsi/Uji Kategorisasi

Uji deskripsi adalah uji yang membahas kategorisasi tingkatan dalam masing-masing variabel yang mana didalam penelitian ini tingkat mulai dari variabel loyalitas kerja, kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpin dikategorisasikan menjadi tiga macam yakni kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah. Sedangkan yang menjadi patokan norma dalam menentukan kategori dari masing-masing variabel dengan cara melihat dari hasil mean dan standar deviasi.

Apabila hasil dari mean dan juga standar deviasi sudah diketahui maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah mengelompokkan ketiga variabel ke dalam kategorisasi yang sudah disebutkan sebelumnya. Kemudian yang selanjutnya setelah mengetahui pembagian kategori, maka langkah yang selanjutnya dapat menentukan frekuensi dan prosentase tingkat dari masing-masing variabel baik itu variabel loyalitas kerja pegawai, kesadaran diri pegawai dan juga dalam variabel keterampilan interpersonal pemimpin.

a. Deskripsi Tingkat Loyalitas Kerja Pegawai

Nilai mean dan standar deviasi variabel loyalitas kerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mean Hipotetik Variabel Loyalitas Kerja

$$\mu = \frac{1}{2}(iMax + iMin) \times \sum Aitem$$

$$\mu = \frac{1}{2}(1 + 0) \times 6$$

$$\mu = \frac{1}{2}6$$

$$\mu = 3$$

2. Standar Deviasi Variabel Loyalitas Kerja

$$\sigma = \frac{1}{6}(\sum \text{Max} - \sum \text{Min})$$

$$\sigma = \frac{1}{6}(6 - 0)$$

$$\sigma = \frac{1}{6}6$$

$$\sigma = 1$$

Tabel 17.4 Mean dan Standar Deviasi Variabel Loyalitas Kerja

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Loyalitas Kerja	3	1

Berdasarkan standar deviasi dan juga mean yang ada di table atas, maka dapat di peroleh masing-masing penilaian kategorisasi sebagai berikut:

Perhitungan Kategorisasi Norma

Tinggi = $X > (M + 1SD)$
= $X > (3+1)$
= $X > 4$

Sedang = $(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$
= $(3-1) \leq X \leq (3+1)$
= $(2) \leq X \leq (4)$

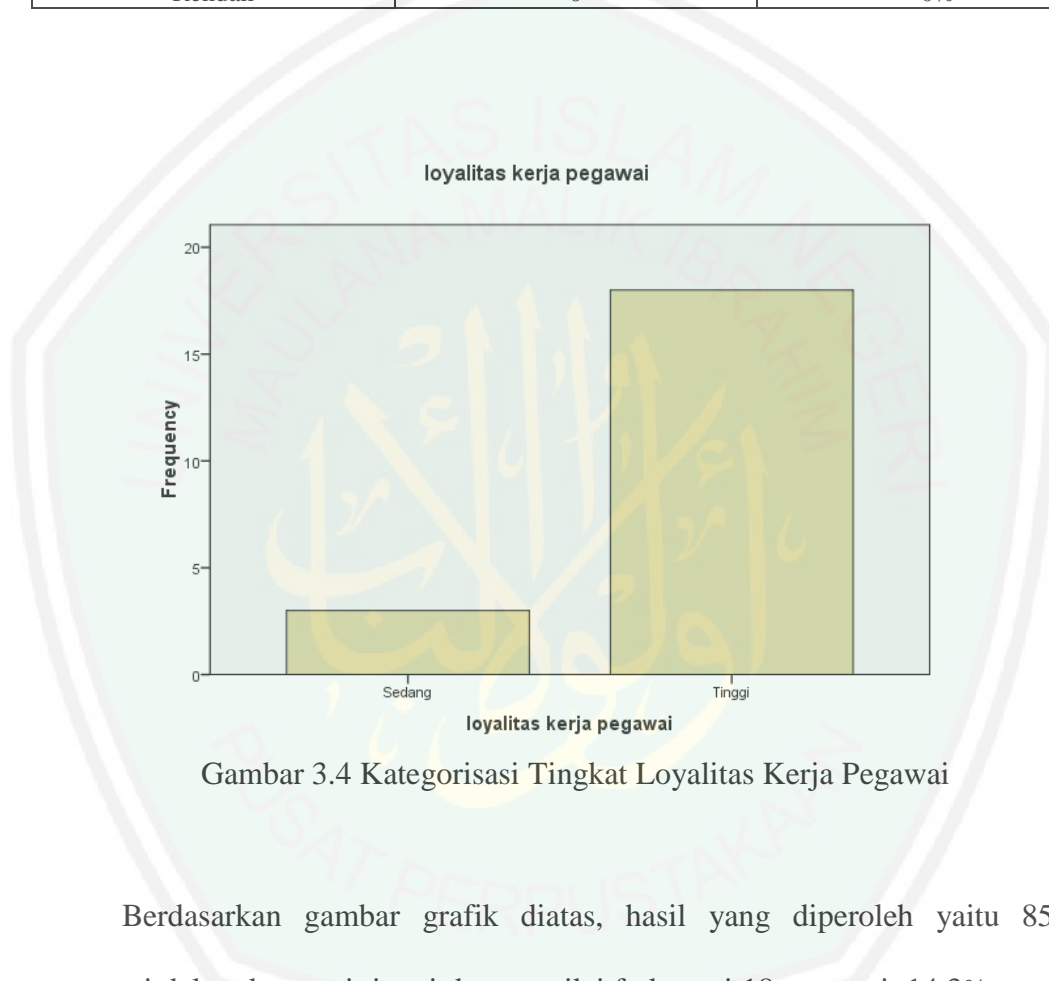
Rendah = $X < (M-1SD)$
= $X < (3-1)$
= $X < 2$

Tabel 18.4 Kategorisasi Tingkat Deviasi Loyalitas Kerja Pegawai

Kategori	Rumus
Tinggi	$x > (4)$
Sedang	$(2) \leq x \leq (4)$
Rendah	$x < (2)$

Tabel 19.4 Hasil Prosentase dari Tingkat Loyalitas Kerja Pegawai

Kategorisasi	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	18	85,7%
Sedang	3	14,3%
Rendah	0	0%



Gambar 3.4 Kategorisasi Tingkat Loyalitas Kerja Pegawai

Berdasarkan gambar grafik diatas, hasil yang diperoleh yaitu 85.7% pegawai dalam kategori tinggi dengan nilai frekuensi 18 pegawai, 14,3% pegawai masuk dalam kategori sedang dengan nilai frekuensi sebesar 3 pegawai dan 0% pegawai masuk dalam kategori rendah dengan nilai frekuensi sebesar 0 pegawai. Dari hasil yang dijabarkan diatas menunjukkan bahwasannya pegawai PT. Panca Arnys sebagian besarnya atau dapat dikatakan mayoritasnya memiliki loyalitas kerja yang masuk dalam kategori yang tinggi.

b. Deskripsi Tingkat Kesadaran Diri Pegawai

Nilai mean dan standar deviasi variabel loyalitas kerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mean Hipotetik Variabel Kesadaran Diri Pegawai

$$\mu = \frac{1}{2}(i\text{Max} + i\text{Min}) \times \sum A_{item}$$

$$\mu = \frac{1}{2}(1 + 0) \times 5$$

$$\mu = \frac{1}{2}5$$

$$\mu = 2,5$$

2. Standar Deviasi Variabel Kesadaran Diri Pegawai

$$\sigma = \frac{1}{6}(\sum \text{Max} - \sum \text{Min})$$

$$\sigma = \frac{1}{6}(5 - 0)$$

$$\sigma = \frac{1}{6}5$$

$$\sigma = 0,83$$

Tabel 20.4 Mean dan Standar Deviasi Variabel Kesadaran Diri Pegawai

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Kesadaran Diri	2,5	0,83

Berdasarkan standar deviasi dan juga mean yang ada di table atas, maka dapat di peroleh masing-masing penilaian kategorisasi sebagai berikut:

Perhitungan Kategorisasi Norma

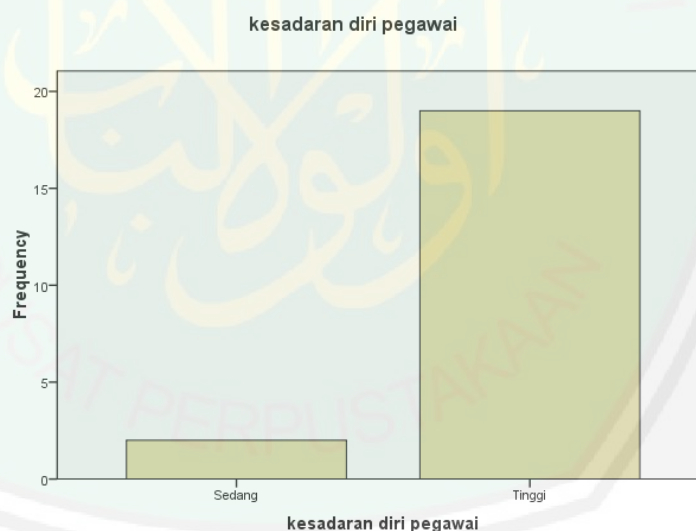
Tinggi	$= X > (M + 1SD)$ $= X > (2,5+0,83)$ $= X > 3,33$
Sedang	$= (M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$ $= (2,5-0,83) \leq X \leq (2,5+0,83)$ $= (1,67) \leq X \leq (3,33)$
Rendah	$= X < (M-1SD)$ $= X < (2,5-0,83)$ $= X < 1,67$

Tabel 21.4 Kategorisasi Tingkat Deviasi Kesadaran Diri Pegawai

Kategori	Rumus
Tinggi	$x > (3,33)$
Sedang	$(1,67) \leq x \leq (3,33)$
Rendah	$x < (1,67)$

Tabel 22.4 Hasil Prosentase dari Tingkat Kesadaran Diri Pegawai

Kategorisasi	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	19	90,5%
Sedang	2	9,5%
Rendah	0	0%



Gambar 4.4 Kategorisasi Tingkat Kesadaran Diri Pegawai

Berdasarkan gambar grafik diatas, hasil yang diperoleh yaitu 90,5% pegawai dalam kategori tinggi dengan nilai frekuensi 19 pegawai, 9,5% pegawai masuk dalam kategori sedang dengan nilai frekuensi sebesar 2 pegawai dan 0% pegawai masuk dalam kategori rendah dengan nilai frekuensi sebesar 0 pegawai.

Dari hasil yang dijabarkan diatas menunjukkan bahwasannya pegawai PT. Panca Arnys sebagian besarnya atau dapat dikatakan mayoritasnya memiliki kesadaran diri yang masuk dalam kategori tinggi.

c. Deskripsi Tingkat Keterampilan Interpersonal Pemimpin

Nilai mean dan standar deviasi variabel loyalitas kerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mean Hipotetik Variabel Keterampilan Interpersonal Pemimpin

$$\begin{aligned}\mu &= \frac{1}{2}(iMax + iMin) \times \sum Aitem \\ \mu &= \frac{1}{2}(1 + 0) \times 11 \\ \mu &= \frac{1}{2}11 \\ \mu &= 5,5\end{aligned}$$

2. Standar Deviasi Variabel Keterampilan Interpersonal Pemimpin

$$\begin{aligned}\sigma &= \frac{1}{6}(\sum Max - \sum Min) \\ \sigma &= \frac{1}{6}(11 - 0) \\ \sigma &= \frac{1}{6}11 \\ \sigma &= 1,83\end{aligned}$$

Tabel 23.4 Mean dan Standar Deviasi Variabel Keterampilan Interpersonal Pemimpin

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Keterampilan Interpersonal Pemimpin	5,5	1,83

Berdasarkan standar deviasi dan juga mean yang ada di table atas, maka dapat di peroleh masing-masing penilaian kategorisasi sebagai berikut:

Perhitungan Kategorisasi Norma

$$\begin{aligned}\text{Tinggi} &= X > (M + 1SD) \\ &= X > (5,5+1,83) \\ &= X > 7,33 \\ \text{Sedang} &= (M-1SD) \leq X \leq (M+1SD) \\ &= (5,5-1,83) \leq X \leq (5,5+1,83) \\ &= (3,67) \leq X \leq (7,33)\end{aligned}$$

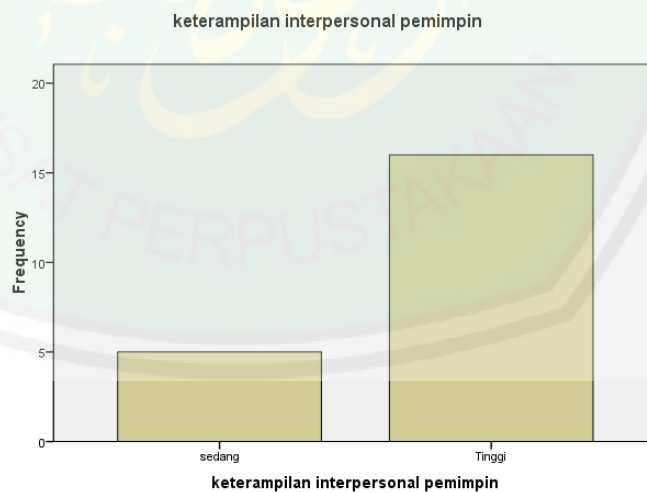
Rendah
 $= X < (M-1SD)$
 $= X < (5,5-1,83)$
 $= X < 3,67$

Tabel 24.4 Kategorisasi Tingkat Deviasi Keterampilan Interpersonal Pemimpin

Kategori	Rumus
Tinggi	$x > (7,33)$
Sedang	$(3,67) \leq x \leq (7,33)$
Rendah	$x < (3,67)$

Tabel 25.4 Hasil Prosentase dari Tingkat Keterampilan Interpersonal Pemimpin

Kategorisasi	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	16	76,2%
Sedang	5	23,8%
Rendah	0	0%



Gambar 5.4 Kategorisasi Tingkat Keterampilan Interpersonal Pemimpin

Berdasarkan gambar grafik diatas, hasil yang diperoleh yaitu 76,2% pegawai dalam kategori tinggi dengan nilai frekuensi 16 pegawai, 23,8% pegawai

masuk dalam kategori sedang dengan nilai frekuensi sebesar 5 pegawai dan 0% pegawai masuk dalam kategori rendah dengan nilai frekuensi sebesar 0 pegawai. Dari hasil yang dijabarkan diatas menunjukkan bahwasannya pegawai PT. Panca Arnys sebagian besar atau dapat dikatakan mayoritasnya memiliki keterampilan interpersonal pemimpin yang masuk dalam kategori tinggi.

Ketiga grafik variabel diatas menunjukkan nilai yang sama-sama tinggi baik dari variabel kesadaran diri pegawai keterampilan interpersonal pemimpin dan juga loyalitas kerja pegawai sama-sama menunjukkan nilai yang tinggi, yang mana dari permasalahan sebelumnya didalam latar belakang penelitian ini bahwasannya di PT Panca Arnys dari hasil observasi dan wawancara sebelum sebelum adanya beberapa pegawai yang harus diberhentikan dan resign bahwa loyalitas kerja pegawai terbilang cukup rendah malinkan hasil ini didapat setelah adanya beberapa pegawai harus di berhentikan dan resig dari perusahaan maka dapat dilihat hasil dari tingkat loyalitas kerja pegawai menjadi tinggi sehingga dapat sedikit dikatakan bahwa salah satu permasalahan loyalitas kerja pegawai sebelumnya terletak pada beberapa pegawai yang kurang memiliki kesadaran diri dalam bekerja salah satunya dan kemungkinan besar beral dari pegawai-pegawai yang resign dan juga di berhentikan.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hipotesis Mayor

1) Pengaruh Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan

Interpersonal Pemimpin terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya di BAB II yaitu adanya pengaruh kesadaran diri karyawan dan keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas kerja Pegawai PT. Panca Arnys.

Tabel 26.4 Hasil Uji Hipotesis Mayor
Pengaruh Kesadaran diri (*Self Awareness*) dan Keterampilan Interpersonal
Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai.

Pengaruh Variabel	b (koefisien regrasi)	R	<i>R Square</i>	Sig.
X ₁ dan X ₂ terhadap Y	0,584 0,325	0,764	0,584	X ₁ = 0,008 X ₂ = 0,002

Berdasarkan pada table hasil di atas, diperoleh nilai hitung (koefisien korelasi) adalah 0,764 dengan taraf signifikasi X₁= 0,008 dan X₂= 0,002 (P<0,05) yang artinya ada pengaruh kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys maka hipotesis yang diajukan atau H_a diterima dan H_o ditolak.

sedangkan nilai kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpinnya (b/koefisien regresi) yakni sebesar 0,584 dan 0,325 sehingga, persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y=a+bX_1+bX_2$$

$$Y = 2,483 + 0,584X_1 + 0,325X_2$$

Jadi persamaan diatas dapat diterjemahkan :

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,584 dan X_2 sebesar 0,325 menyatakan bahwasannya setiap nilai diatas bernilai positif, sehingga dapat dibilang bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y yaitu bersifat positif.

Pada tabel hasil uji regresi tersebut juga menunjukkan koefisien determinasi sebesar ($R^2 / R \text{ Square} = 0,584$) yang mana disana memiliki arti bahwasannya pengaruh variabel bebas (x) yang mana disini adalah (Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin) terhadap variabel terikat (Y) yakni (Loyalitas Kerja Pegawai) adalah sebesar 58,4%. Dan adapun sisa dari hasil tersebut sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain dari variabel kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpin. Seperti halnya kompensasi, motivasi kerja, stress kerja, disiplin kerja, dan juga kepuasan kerja. Selain itu juga seperti gaya kepemimpinan, dukungan sosial ataupun sebagainya.

b. Hipotesis Minor

2) Pengaruh Kesadaran Diri Pegawai terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Hipotesis minor yang di ajukan dalam penelitian ini ada dua dan salah satunya adalah pengaruh kesadaran diri pegawai terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys. Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 27.4 Hasil Uji Hipotesis Minor X_1 (Kesadaran Diri) dan Y (Loyalitas Kerja)

Pengaruh Variabel	Koef. Beta	B	R	<i>R Square</i>	Sig.	Keterangan
X_1 terhadap Y	0,519	0,666	0,519	0,269	0,016	Signifikan

Berdasarkan hasil table diatas hasil signifikan yang di dapat dari variabel kesadaran diri atau *self awareness* adalah sebesar 0,016 ($P < 0,05$) karena P sebesar kurang dari 0,05 artinya kesadaran diri ini berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys. Dengan nilai koefisien beta dan koefisien R sama-sama sebesar 0,519 dan juga nilai koefisien determinasi sebesar 0,666 atau dapat dikatakan pengaruh yang di berikan oleh variabel X_1 (kesadaran diri) terhadap loyalitas kerja sebesar 26,9% sehingga dalam hipotesis minor yang pertama ini dapat di artikan bahwa ada pengaruh antara X_1 terhadap Y atau dapat di katakan H_a diterima dan H_o ditolak.

3) Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pemimpin terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Hipotesis minor kedua yang di ajukan dalam penelitian ini dalah pengaruh keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys. Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 28.4 Hasil Uji Hipotesis Minor X_2 (Keterampilan Interpersonal Pemimpin) dan Y (Loyalitas Kerja)

Pengaruh Variabel	Koef. Beta	B	R	R Square	Sig.	Keterangan
X_2 terhadap Y	0,616	0,355	0,616	0,380	0,003	Signifikan

Berdasarkan hasil table diatas hasil signifikan yang di dapat dari variabel keterampilan interpersonal pemimpin adalah sebesar 0,003 ($P < 0,05$) karena P kurang dari 0,05 artinya keterampilan interpersonal pemimpin ini berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys. Dengan nilai koefisien beta dan koefisien R sama-sama sebesar 0,616 dan juga nilai koefisien determinasi sebesar 0,355 atau dapat dikatakan bahwa pengaruh yang di berikan oleh variabel

X_2 (keterampilan interpersonal pemimpin) terhadap loyalitas kerja sebesar 38% sehingga dalam hipotesis minor yang kedua ini dapat di artikan bahwa ada pengaruh antara X_2 terhadap Y atau dapat di katakan H_a diterima dan H_o ditolak.

C. Pembahasan

1. Tingkat Kesadaran Diri Pegawaidi PT. Panca Arnys

berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwasannya tingkat kesadaran pegawai PT. Panca Arnys memperoleh hasil presentase sebesar 90.5% dengan jumlah nilai frekuensinya sebesar 19 pegawai. Maka dengan demikian kesadaran diri yang dimiliki oleh pegawai PT. Panca Arnys yakni masuk dalam kategori Tinggi. Sehingga hal ini menunjukkan bahwasannya pegawai PT. Panca Arnys memiliki kesadaran diri dalam bekerja yang terbilang sangat baik.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui pegawai PT. Panca Arnys memiliki kesadaran bahwa mereka mampu untuk menjalankan tugasnya, dan melakukannya dengan sadar sesuai dengan tujuannya dalam bekerja. Melainkan kesadaran yang dimiliki oleh pegawai PT. Panca Arnys ini belum masuk dalam kategori sempurna melainkan hampir sempurna karena tentunya terkadang pegawai ini akan berbuat seenaknya dalam melaksanakan tugasnya atau tanggungjawabnya dalam bekerja tetapi lebih banyak yang melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Seperti hal nya yang pernah di kemukakan oleh ibu wulan selaku narasumber didalam penelitian “walaupun pegawai di PT. Panca Army ini berjumlah sedikit melainkan didalam melaksanakan tugasnya, alhamdulillah masih terbilang baik walaupun beberapa masih ada yang kadang disuruh

mengirimkan barang malah tidur ataupun mengopi disaat jam bekerja, ataupun ada juga yang melanggar hal-hal lain didalam melaksanakan tugasnya.” Berarti dari hal tersebut dapat di artikan bahwasannya memang benar didalam melaksanakan tanggungjawabnya beberapa pegawai masih ada yang kurang memiliki kesadaran diri disaat menjalankan tugasnya.

Pemahaman kesadaran diri tersebut merupakan bentuk dari kesadaran kerja seorang pegawai yang mana di kemukakan oleh Hasibun dalam (Permana, 2017)kesadaran kerja adalah kesadaran diri pegawai yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Maka dari itu, seseorang yang memiliki kesadaran diri yang positif dapat dikatakan seseorang itu dengan sendirinya mampu mentaati segala peraturan yang telah diberikan didalam suatu perusahaan yang ditempatinya juga mampu menjalankan tugas maupun tanggungjawabnya didalam bekerja.

Selain hal tersebut disampaikan juga oleh Ubaedy 2007 dalam (Permana, 2017)bahwasannya dimensi kesadaran diri adalah mengetahui seakurat mungkin berbagai keunggulan personal, entah itu pembawaannya atau hasil pemberdayaan dan mengetahui sasaran yang hendak diwujudkan untuk menjadi orang yang siap dibutuhkan pengetahuan diri yang bagus. Dari pernyataan tersebut dapat sedikit difahami bahwa kesadaran diri didalam bekerja itu sangatlah penting karena tanpa adanya kesadaran diri seorang pegawai tidak dapat mengetahui apa tujuan ia didalam bekerja ataupun bagaimana ia mengontrol dirinya.

2. Tingkat Keterampilan Interpersonal Pemimpin di PT. Panca Arnys

berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwasannya tingkat keterampilan interpersonal pemimpin di PT. Panca Arnys memperoleh hasil presentase sebesar 76.2% dengan jumlah nilai frekuensinya sebesar 16 dari penilaian 21 pegawai. Maka dengan demikian keterampilan interpersonal pemimpin PT. Panca Arnys yakni masuk dalam kategori Tinggi. Sehingga hal ini menunjukkan bahwasannya pemimpin di PT. Panca Arnys memiliki keterampilan interpersonal diri yang baik didalam memimpin jalannya sebuah perusahaan, dalam cara pemimpin membangun relasi dengan para pegawainya terbilang sangat baik.

Penilaian tingkatan pemimpin diatas merupakan pusat dari keberlangsungan suatu organisasi tanpa adanya seorang pemimpin maka organisasi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya karena pemimpin merupakan penggerak, dan juga pengarah dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan itu sendiri, dan itu merupakan tugas yang tidak sangatlah mudah sebagai pemimpin. karena sebagai pemimpin haruslah dapat memahami perilaku dan karakteristik dari masing-masing pegawainya yang tentunya berbeda-beda. Dan tentunya membutuhkan perilaku dari pimpinan yang berda-beda pula. Semua itulah yang dinamakan dinamika perusahaan. Sehingga tentunya membutuhkan keterampilan khusus pula dari pemimpinnya, yang disebut dengan keterampilan interpersonal pemimpin. keterampilan interpersonal sangatlah penting dimiliki oleh seorang pemimpin didalam memajukan suatu perusahaan atau organisasi. Karena, seorang pemimpin tentunya harus dapat memahami atau merasakan kelompok,

memotivasi kelompok, membuat perencanaan dengan kelompok, mengawasi dan menyalurkan seluruh apa yang ada didalam kelompok perusahaan.

Sebagaimana sesuai dengan penjelasan diatas pula didalam bekerja memang membutuhkan keterampilan interpersonal terlebih adalah keterampilan pemimpin, yang mana keterampilan interpersonal pemimpin merupakan cara pemimpin didalam berinteraksi dan menjalin hubungan dengan pegawainya ataupun pihak lain untuk mewujudkan tujuannya dalam membangun perusahaan. Yang mana dalam buku manajemen sumber daya manusia disampaikan bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insan atau yang disebut juga dengan keterampilan interpersonal. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjelankan kepemimpinannya seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para bawahannya akan tetapi juga dengan berbagai pihak yang berkepentingan, dikenal dengan istilah stakeholder, baik ketika berada didalam maupun diluar organisasi (Sutrisno, 2009). Oleh sebab itu dibutuhkan keterampilan interpersonal pemimpin demi kemajuan suatu organisasi dan perusahaan. Sebagaimana yang disampaikan dibuku perilaku organisasi dalam mengembangkan keterampilan interpersonal bagi para manajer atau pemimpin juga membantu organisasi untuk menarik dan juga mempertahankan kinerja pegawai. Sehingga keterampilan interpersonal yang semakin tinggi akan dapat menyebabkan semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Seperti halnya loyalitas pegawai didalam bekerja.

3. Tingkat Loyalitas Kerja Pegawai di PT. Panca Arnys

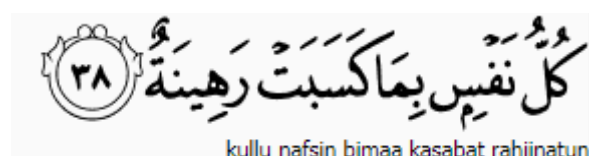
Berdasarkan hasil penelitian yang telah menunjukkan bahwasannya tingkat loyalitas kerja pegawai di PT. Panca Arnys memperoleh hasil prosentase sebesar 85,7% dengan jumlah nilai frekuensinya sebesar 18 pegawai dari 21 pegawai. Maka dengan demikian tingkat loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys yakni masuk dalam kategori Tinggi. Sehingga hal ini menunjukkan bahwasannya pegawai di PT. Panca Arnys memiliki loyalitas kerja yang hampir sangat baik. Dikemukakan dalam penelitian Valentino dan Haryadi (Valentino & Haryadi, 2016) loyalitas pegawai merupakan bentuk kesetiaan seorang pegawai terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan segala hal yang terbaik bagi perusahaan. Sebagaimana dilihat dalam tiga kategori yaitu loyalitas pegawai terhadap organisasi, loyalitas pegawai terhadap pemimpin, dan juga loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan loyalitas yang tinggi menunjukkan kinerja pegawai yang bagus. Semakin tinggi loyalitas kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula hasil kinerjanya dan juga dapat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Begitupun sebaliknya loyalitas kerja yang rendah dapat mempengaruhi stagnasi suatu perusahaan.

4. Pengaruh Kesadaran Diri Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys

Hasil analisis dalam penelitian ini mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,016 ($P < 0,05$) yang berarti kesadaran diri ini berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys. Oleh karena itu, yang mana hipotesis minor yang pertama adalah ada pengaruh kesadaran diri pegawai

terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys dinyatakan diterima atau dengan kata lain H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji juga dapat memperoleh nilai koefisien beta dan koefisien R sama-sama sebesar 0,519 dan juga nilai koefisien determinasi sebesar 0,666 atau dapat dikatakan pengaruh yang di berikan oleh variabel X_1 (kesadaran diri) terhadap loyalitas kerjadegan sumbangan sebesar 26,9%.

Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwasannya kesadaran diri (self awareness) berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai. Sehingga apabila kesadaran diri pegawai didalam bekerja rendah maka loyalitas kerja pegawai pun rendah begitu pula dengan sebaliknya apabila kesadaran diri tinggi maka loyalitas kerja pegawai pun menjadi tinggi. dikemukakan juga didalam penelitian terdahulu oleh (Setyaningrum, Utami, & Ruhana, 2016)kecerdasan yang baik akan membuat seseorang mampu mengambil keputusan yang tegas dan tepat walau dalam keadaan tertekan. Oleh sebab itu kesadaran merupakan suatu bentuk dari kecerdasan emosional seseorang maka ketika pegawai memiliki kesadaran diri yang positif maka pegawai tersebut mampu mengambil keputusan secara tegas seperti dalam mengambil keputusan untuk menjadi loyal diperusahaannya karena hal itu sudah menjadi tanggung jawab yang harus dilakukan dan dikerjakan oleh pegawai dengan penuh kesadaran seperti yang telah di jelaskan oleh Allah SWT, di dalam Al-Qur'an (Indoqur'an, 2011) surat Al-Muddatsir ayat 38 yang berbunyi:



Artinya: *“Tiap-tiap diri bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuatnya”*

Ayat suci di atas menunjukkan bahwasannya menjadi seorang manusia haruslah menjadi manusia yang bertanggungjawab karena suatu saat diakhirat semua perilaku yang dilakukan di bumi akan dipertanggungjawabkan, sehingga begitupun didalam bekerja sebagai individu haruslah menjadi individu yang loyal hal itu merupakan bentuk kesadaran diri dalam mempertanggungjawabkan tugas yang telah di amanahkan.

5. Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys

Hasil analisis dalam penelitian ini mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($P < 0,05$) yang berarti keterampilan interpersonal pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys. Oleh karena itu, yang mana hipotesis minor yang kedua ini adalah ada pengaruh keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys dinyatakan diterima atau dengan kata lain H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan nilai koefisien beta dan koefisien R sama-sama sebesar 0,616 dan juga nilai koefisien determinasi sebesar 0,355 atau dapat dikatakan pengaruh yang diberikan oleh variabel X_2 (keterampilan interpersonal pemimpin) terhadap loyalitas kerja pegawai dengan sumbangan sebesar 38%

Pernyataan hasil diatas menunjukkan bahwasannya loyalitas kerja yang dimiliki oleh pegawai itu berkaitan erat dengan apa saja yang dilakukan oleh pemimpin seperti halnya keterampilan interpersonal pemimpin, ketika pemimpin

memiliki interaksi interpersonal yang positif maka akan dapat menunjang kelayakannya seorang pegawai didalam bekerja. Sebagaimana dikemukakan oleh penulis buku psikologi industri dan organisasi bahwa hubungan antara pemimpin dengan pengikutnya, hubungan antara manajer dengan bawahannya, merupakan hubungan saling ketergantungannya pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung kepada pimpinan daripada sebaliknya. Pada saat proses interaksi antara pemimpin dan bawahan berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya dan itu membutuhkan keterampilan interpersonal secara positif (Munandar, 2012). Maka dari situ dapat dikatakan bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang besar akan loyalitas pegawainya. Sebagaimana juga telah disampaikan di dalam Al-Qur'an (Indoqur'an, 2011) surat Al-Anbiya' ayat 73 dan surat At-Taubah ayat 71 yang berbunyi:



Artinya: *“Dan Kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami, dan Kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan shalat, dan menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah.”*

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ
 بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ
 وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ
 اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: “Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang ma’ruf, dan mencegah dari yang mungkar, melaksanakan shalat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya, Allah Maha Perkasa dan Maha Bijaksana.”

Kedua ayat diatas merupakan bukti bahwasannya setiap manusia di ciptakan untuk saling bekerjasama terlebih didalam melaksanakan suatu pekerja, baik itu antara atasan dan juga bawahannya, baik itu antara pimpinan direktur dan juga para pegawainya. Itu sudah menjadi suatu keharusan yang harus dilaksanakan setiap manusia sebagai makhluk sosial. Ketika seorang pemimpin itu mampu memberikan petunjuk arahan yang baik dan mampu menjadi penolong para bawahannya maka bawahan juga akan menolong atas menjadikan dirinya menjadi loyal di dalam membangun perusahaan bersama.

6. Pengaruh Antara Kesadaran Diri Dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin Pegawai Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Panca Arnys dalam Bekerja

Hasil analisis uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan nilai R hitung (koefisien korelasi) adalah sebesar 0,764 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$) yang berarti kesadaran diri dan keterampilan interpersonal

pemimpin ini berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys. Oleh karena itu, yang mana hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah ada pengaruh antara kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys dinyatakan diterima atau dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai koefisien regresi X_1 0,584 dan X_2 0,352 dan didalam analisis sebelumnya menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah (R^2) sebesar 0,584 dan dengan presentase pengaruh sebesar 58,4% sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh yang diberikan oleh kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas kerja pegawai sebesar 58,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain dari faktor kesadaran diri dan keterampilan interpersonal.

Berdasarkan pernyataan hasil data yang diperoleh, maka pendapat menyampaikan Menurut pengarang buku perilaku organisasi didalam bukunya apabila didalam suatu perusahaan memiliki manajer dengan keterampilan interpersonal yang baik memungkinkan tempat kerja menjadi lebih menyenangkan, serta dalam penelitiannya mengindikasikan bahwasannya dapat membuat para pegawainya yang memahami bagaimana berhubungan baik dengan manajernya dengan dialog suportif dan proaktivitas akan membuat ide-ide mereka lebih dapat diterima, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kelayaitasan pegawai (Robbins & Judge, 2017). Hal tersebut juga berpengaruh dalam kontrak psikologis seorang pegawai dalam perusahaan, yang diungkapkan didalam buku manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management) menyatakan ketika organisasi melakukan merger, mengeluarkan banyak karyawan, mengontrakkan

pekerjaan keluar (outsource), serta menggunakan banyak pekerja temporer dan pekerja paruh waktu, sehingga karyawan nyaris tidak menemukan alasan mengapa mereka harus loyal kepada para pemberi kerja sebagai imbas atas hilangnya kenyamanan kerja (Mathis & Jackson, 2006). Hal yang seperti itu merupakan bentuk-bentuk permasalahan didalam perusahaan yang dihadapi oleh para pegawai dan hal seperti yang meupakan hasil dari keterampilan interpersonal pemimpin yang rendah, dan oleh sebab itu dibutuhkan kesadaran diri pegawai itu untuk menerima segala konsekuensi pegawai didalam menghadapi segala konflik yang ada didalam perusahaan.

Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan bentuk dari manajemen konflik yang ada didalam kelompok berlingkupan tempat kerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Johnson dalam bukunya, bahwa konflik itu selalu terjadi didalam kelompok, jika diatur dengan konstruktif, konflik tersebut akan meningkatkan keefektifan kelompok. Tetapi jika kelompok mengatasi konflik dengan tidak bijaksana, keefektifan kelompok akan menjadi berkurang (Johnson & Johnson, 2012). Sehingga dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa didalam mengatasi konflik individu atau pegawai harus dapat mengatasi secara bijaksana dan kebijaksanaan merupakan suatu bentuk kesadaran diri yang dimiliki oleh setiap individu. Dan salah satu permasalahan yang seperti itulah pengaruh yang positif antara kesadaran diri pegawai dan juga keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas pegawai sangat dibutuhkan. Oleh sebab itu juga telah disampaikan Allah SWT didalam Al-Qur'an (Indoqur'an, 2011) Surat An-Nisa' ayat 59 dan Surat Al-Ma'idah ayat 2 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن
 نَنزَعْنَكُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
 الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad) dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan Hari Kemudian, Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ
 وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: “ Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksa-Nya.”

Kedua ayat yang dituliskan diatas merupakan suatu bentuk kelayaitasan pegawai kepada pemimpin dan rekan kerjanya dan juga bentuk baik itu dalam tolong menolong dan juga dalam mentaati segala peraturan yang diberikan oleh perusahaan dan pemimpin. Pemimpin haruslah mampu memimpin dengan bijak dan berketerampilan interpersonal yang baik sebagaimana dalam tafsir al-qur’an pemimpin selama memegang kepeimpinannya haruslah berpegang teguh pada Kitab Allah dan Sunah Rasul (Hatta, 2009). Maka dari semua penjelasan yang ada diatas dapat difahami bahwa keterampilan seorang pemimpin dan pemahaman atau kesadaran diri pegawai di organisasi sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan juga pembahasan yang telah diaparkan didalam BAB IV. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagaimana berikut;

1. Tingkat loyalitas kerja pegawai PT Panca Arnys tinggi= 18 dengan persentase (85.7%), Untuk tingkat kesadaran diri pegawai tinggi= 19 pegawai dengan persentase (90.5%), Kemudian tingkat keterampilan interpersonal pemimpin tinggi= 16 pegawai dengan persentase (76,2%) sehingga didalam penelitian ini ketiga variabel masuk dalam kategori tinggi semua.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesadaran diri pegawai ke loyalitas kerja pegawai dengan R^2 sebesar 0,269 (26,9%).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan interpersonal pemimpin ke loyalitas kerja pegawai dengan R^2 sebesar 0,380 (38%).
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpin ke loyalitas kerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 0,584 (58,4%).

B. Saran

1. Berdasarkan kesimpulan 1, dapat disarankan kepada subyek penelitian dapat tetap mempertahankan tingkat kesadaran dan kelayalitasannya

didalam perusahaan. Dan juga tingkat keterampilan pemimpinnya didalam memimpin para pegawainya.

2. Berdasarkan kesimpulan 4, dapat disarankan kepada penelitian yang selanjutnya untuk dapat mencari faktor-faktor lain, yang kiranya dapat memengaruhi loyalitas kerja pegawai dalam bekerja.
3. Berdasarkan proses selama penelitian maka dapat disarankan untuk penelitian yang selanjutnya agar dapat lebih mempertimbangkan dalam memilih jumlah subyek populasi maupun sample yang ditelitinya, untuk menghindari permasalahan yang tidak diharapkan didalam penelitian. Setidaknya minimal 30 pegawai yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Aziz, N., & Yunus, M. (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life), Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah. *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1(1), 8-10.
- Amanah, L., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang.
- Ansori, M., & Iswati, S. (2009). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif* Surabaya: Airlangga University Press.
- Aprisani, Tobing, J., & Anggraini, N. (2016). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada Seluruh Bagian Divisi PT. PLN (Persero) Area Bekasi. *Fundamental Management Journal*, 2(1), 22.
- Azwar, S. (2005). *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian* (12 ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (6 ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Boyatzis, R., & Mckee, A. (2006). *Resonant Leadership (Memperbarui Diri Anda dan Berhubungan dengan Orang Lain Melalui Kesadaran, Harapan dan Kepedulian)*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Cerita, M. P. (2012). mika marii belajarr. Retrieved from <http://mika-punya.blogspot.co.id/2012/05/analisis-perilaku-terapan-applied.html>
- Dafid, M. (2012). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kesadaran dalam Menjalankan Tugas PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. (Sarjana (S1))*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dewi, I. M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(1), 7-9.

- Farida, A. T. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Elang Samudra *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(3), 6-7.
- Goleman, D. (2013). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi* (5 ed.). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, S. (2016). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hatta, A. (2009). *Tafsir Qur'an Perkata (Dilengkapi Dengan Asbabun Nuzul dan Terjemahan)*. Jakarta: Maghfirah Pustaka.
- Herlambang. (2018). Ribun Sarjana Masih Menganggur, *JawaPos*. Retrieved from <https://www.pressreader.com/indonesia/jawa-pos/20180208/282449939477311>
- Hilapok, M. O. (2017). *Self Awareness dan Implikasinya pada Usulan Topik Program Pengembangan Diri*. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Idrus, M. (2009). Kompetensi Interpersonal Mahasiswa. *UNISIA*, 32(72), 173-174.
- Indoqur'an. (2011). Al-Qur'an Digital Online: Indonesian Translation. Retrieved 25 Juni, 2018, from <http://www.indoquran.web.id/>
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2012). *Dinamika Kelomok (teori dan keterampilan)* (9 ed.). Jakarta Barat: PT. Indeks.
- KBBI. (2018). Kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI). Retrieved 22 januari, 2018, from <https://kbbi.web.id/loyalitas>
- labs, J. (2015). TafsirQ. Retrieved 25 Juni, 2018, from <https://tafsirq.com/index>
- Malik, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *eJournal Psikologi*, 2(1), 69-70.
- Mangunsong, F. (2009). Faktor Intrapersonal, Interpersonal, dan Kultural Pendukung Efektivitas Kepemimpinan Perempuan Pengusaha dari Empat Kelompok Etnis di Indonesia *MAKARA, SOSIAL HUMANIORA*, 13(1), 21-22.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pardaniningtyas, M. A. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT.X. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 04(2), 2-3.
- Permana, R. R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan kesadaran kerja Terhadap efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan. *JOM Fekon*, 4(1).
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Pratiwi, N. M. (2017). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan Pt. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta*. (Program Studi Strata I), Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Priansa, D. J., & Cahyani, L. (2015). Pengaruh Modal Intelektual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Pegawai Customer Services Hotel Berbintang Empat Di Kota Bandung. *Ecodemica*, III(2), 455-462.
- Rejeki, I. S. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta*. (Sarjana (S1)), Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Riduwan. (2013). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastrawinata, H. Pengaruh Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, dan Keterampilan Sosial Terhadap Kinerja Auditor pada Kap di Kota Palembang. *Dosen Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang*, 4-5.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja(Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Admisnistrasi Bisnis (JAB)*, 36(1).
- Sopian, S. (2018). Seperti Apa Loyalitas Generasi Y Pada Peusahaan? Retrieved 11 Juli 2018, from <https://male.co.id/detail3629/Seperti-Apa-Loyalitas-Generasi-Y-pada-Perusahaan-Men-Scope>

- Suryanata, I. P., & Laksemana, S. M. B. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi, Keterampilan Interpersonal, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Kanca Denpasar Gatot Subroto. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 13(1), 69.
- Susetyo, B. (2010). *Statistik untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri* (I. Nukmaan, A. Utaminingsih & A. M. Mawardi Eds.). Malang: UBPress.
- Tikawati, D. (2014). *Peningkatan Keterampilan Interpersonal Melalui Permainan Pada Siswa Kelas VII B SMP Negeri 15 Yogyakarta*. (Sarjana (S1)), Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal. *AGORA*, 4(2).
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarsunu, T. (2012). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan* (6 ed.). Malang: UMM Press.
- Wisnuwardhani, D., & Mashoedi, S. F. (2012). *Hubungan Interperonal*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Zamiyah, Z. (2017). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Herani Abadi Surabaya. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 3(3).

LAMPIRAN



Lampiran 1. Bukti Melakukan Penelitian

PT PANCA ARNYS

DSN WELANG, RT 20 RW 10 DESA KADEMUNGAN KECAMATAN KEJAYAN, KABUPATEN PASURUAN

TELEPHONE: 0343-612312

SURAT KETERANGAN

Nomor: 032/PA-02/VI/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sry Rahayu.
Jabatan : Direktur PT. Panca Arnys
Alamat Perusahaan : Dsn Welang, RT 20 RW 10 Kademungan, Kejayan,
Pasuruan, Jawa Timur

Menerangkan bahwa:

nama : Fatati Al Illiyyin
NIM : 14410040
Program Studi : S1 Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah mengadakan penelitian di Perusahaan PT. Panca Arnys Purwosari Pasuruan dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Panca Arnys**"

Penelitian tersebut dilaksanakan pada tanggal 25 Januari 2018 s.d. 11 Juni 2018.

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 28 Juni 2018

Direktur PT. Panca Arnys


PT. PANCA ARNYS
Sry Rahayu

Lampiran 2. Skala Penelitian

NAMA :

JENIS KELAMIN :

UMUR :

“Semua jawaban tidak ada kategori salah maupun benar, pilihlah sesuai dengan diri anda, dan sesuai ketika berada didalam posisi tersebut.”

Silahkan memberi tanda silang (X) pada pernyataan yang saudara pilih pada lembar yang tersedia .

	Saya datang ke kantor.....
(X)	a. Pukul 06.45
	b. Pukul 07.10

Apa bila menurut saudara jawaban yang sesuai diri anda (a) maka beri tanda silang di huruf a dan apabila jawaban yang sesuai dengan diri saudara (b) maka berilah tanda ceklis di huruf b ! seperti yang ada diatas contohnya.(Selamat Mengerjakan, Diharapkan Mengerjakan dengan Sungguh-Sungguh dan jujur)

(STEP 1)

1.	Saya datang ke kantor.....
	a) Pukul 06.45
	b) Pukul 07.10
2.	Saat terlambat kerja.....
	a) Saya mau menjalankan sanksi tanpa merasa terpaksa
	b) Saya menghindari sanksi dengan alasan-alasan yang menguatkan
3.	ketika mendapat perintah dari kepala bagian....
	a) Saya kerjakan menunggu waktu yang tepat
	b) Saya kerjakan dengan segera
4.	Bentuk sikap taat saya dalam menjalankan tugas, dengan cara.....
	a) Fokus dan konsisten
	b) Santai
5.	saya..... memberikan pelayanan ke konsumen saat pengiriman barang.
	a) Dengan maksimal
	b) Dengan biasa
6.	Disaat menyelesaikan pekerjaan, Saya....
	a) Mengerjakan tugas tepat waktu dengan hasil maksimal
	b) Menunda-nunda pekerjaan

7. Saat barang akan di kirim ke konsumen, maka saya harus
a) Mengecek dan menelitinya dulu
b) Langsung mengirimnya
8. Apabila mengantuk saat jam kerja.....
a) Saya melawan kantuk dengan tetap semangat kerja
b) Saya beristirahat dan tidur terlebih dahulu
9. Apabila diberi utusan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar kantor, maka saya.....
a) Melaksanakannya langsung
b) Melemparkannya ke pegawai lain
10. Saya akan..... apabila melakukan kesalahan saat jam kerja.
a) Bertanggungjawab
b) Menyalakan pegawai lain
11. Dalam menjalankan pekerjaan, saya berperilaku.....
a) semangat
b) malas-malasan
12. Saat berdiskusi dalam menyelesaikan masalah perusahaan, Saya
a) Menyampaikan pendapat
b) Hanya diam
13. Ketika melihat pegawai lain sedang kesulitan, saya bersikap.....
a) Membantunya
b) Cuek tidak mau membantunya
14. Saya mengerjakan pekerjaan..... dalam perusahaan.
a) Sesuai jobdisc
b) Saat diperintah, tidak karena jobdisc
15. Saya berperilaku..... dalam menjalankan wewenang di strukturalisasi atau posisi dikantor.
a) Amanah
b) Ingkar
16. Saat pemberian faktur bukti pengiriman barang kepada konsumen, Saya....
a) Berikan langsung sesuai hasil pengiriman barang
b) Bersikap lalai dalam memberikan fakturnya
17. Sayamelaporkan hasil pengiriman barangdari perusahaan.
a) Sesuai jumlah ketentuan
b) Kurang dari jumlah ketentuan

(STEP 2)

1. Ketika menghadapi banyak masalah pribadi, Saya bersikap..... dalam bekerja.
a) Tetap profesional
b) Kurang fokus

2. Saat menjalankan tugas yang tidak disenangi, Maka saya.....	a) Mengerjakan dengan maksimal
	b) Mengerjakan dengan mengeluh dibelakang
3. Saya ketika sedang bermasalah dengan pihak kantor.	a) Tetap bekerja sesuai tanggungjawab
	b) Merasa tertekan
4. Bentuk dari komitmen saya saat bekerja adalah.....	a) Menjalankan amanah dalam bekerja
	b) Menyepelkan urusan pekerjaan
5. Ketika bekerja kesehatan fisik menurun, saya akan....	a) Meminta izin istirahat
	b) Memaksakan tetap bekerja
6. Saya bersikap saat menghadapi kesulitan kerja.	a) Tenang
	b) Tegang
7. Saya bersikap.....saat ditegur atasan karena berbuat salah dalam bekerja.	a) Mendengarkan untuk mengevaluasi diri
	b) Mendengarkan tanpa merenungkannya
8. Saat mengikuti training pengembangan skill, saya.....	a) Selalu berusaha menjadi lebih baik
	b) Bersikap apa adanya
9. Saat pengiriman barang, saya.....	a) Bersikap santai dan humoris pada kosumen
	b) Bersikap canggung pada konsumen
10. Dalam menjalankan tugas, saya bersikap.....	a) Sabar dan teliti
	b) Kurang yakin
11. Saat rapat evaluasi kerja, saya berperilaku....	a) Tanggungjawab dengan apa yang sudah dikerjakan(mengeluarkan argumen)
	b) Berdiam diri dengan menjadi pendengar
12. Pada saat menghadapi permasalahan dalam bekerja, saya.....	a) Berani mengambil resiko demi kebenaran
	b) Cuek dengan keadaan
13. Saya.....saat menghadapi masalah perusahaan.	a) Mampu membuat keputusan dengan tegas
	b) Menjadi ikut-ikutan teman

(STEP 3)

1. Ketika berinteraksi dengan saya diluar kantor, pimpinan bersikap.....	a) Ramah dan Sopan
	b) Diam atau bersikap kurang peduli

2. Pimpinan lalu.....ketika melihat pegawainya tidak serius dalam bekerja.
a) Menegur dan menasehatinya secara face to face
b) Berkata kasar didepan pegawai lain
3. Saat pimpinan berdiskusi dengan pegawai, beliau.....
a) Mau menerima saran dari pegawai
b) Mengabaikan saran dari pegawai
4. Ketika pegawai curhat, pimpinan bersikap.....
a) Memberikan dukungan dan motivasi
b) Tidak peduli
5. Ketika pegawai mengalami musibah saat bekerja, Pimpinan menjadi bersikap.....
a) Cemas
b) Tenang
6. Ketika mengetahui keluarga pegawainya sedang menghadapi musibah, maka pimpinan.....
a) Menjenguknya
b) Tidak Peduli
7. Pimpinan secara..... menyampaikan arahan/instruksi kepada para pegawai.
a) Tegas dan Jelas
b) Keras dan sedikit Jelas
8. Pimpinan bersikap....., Ketika memberi bimbingan/penyuluhan kepada pegawai dikantor.
a) Penuh semangat dan sabar dalam memahamkan
b) Kurang peduli akan pemahaman pegawai
9. Pimpinan merasa....., ketika tidak menjalankan tugas dan kewajiban.
a) Biasa
b) Bersalah
10. Pada saat berdiskusi, pimpinan mampu....
a) Menerima keputusan kelompok secara bijak
b) Mengambil keputusan sepihak
11. Pimpinan bersikap....., saat berinteraksi baik didalam dan luar kantor dengan pegawai dan rekan bisnis yang memiliki perbedaan suku dll.
a) Toleransi
b) Intoleransi
12. Pada saat pegawai melakukan kesalahan, maka pimpinan.....
a) Memberikan nasehat
b) Memarahi dan membentak
13. Pimpinan mampu, ketika terjadi konflik internal diperusahaan.
a) Merahasikan
b) Menceritakan
14. Pimpinan mampu bersikap....., saat berinteraksi dengan pegawai, rekan bisnis dan konsumen diluar kantor.

	a) Terbuka
	b) Tertutup
15. Ketika terjadi masalah antar pegawai dalam perusahaan, pimpinan.....	
	a) Menjadi penengah
	b) Menjadi kurang peduli
16. Saat bermusyawarah dengan pegawai dan rekan bisnis, pimpinan mampu berkata.....	
	a) Tegas dan Sopan
	b) Seenaknya saja
17. Dalam berinteraksi dengan pegawai yang sedang mengalami kesulitan, pimpinan mampu menjadi.....	
	a) Pendengar yang baik dan motivasi
	b) Pendengar tanpa memotivasi
18. Ketika pegawai sedang menyampaikan pendapat, maka pimpinan....	
	a) Menyimak dan menelak'ah kembali
	b) Sibuk sendiri sehingga kurang menyimak
19. Ketika pimpinan melakukan kesalahan dalam bekerja,maka beliau mau....., dari pegawai.	
	a) Menghargai kritikan dan saran kritikan
	b) Kurang bisa menghargai kritikan dan saran
20. Pimpinan....., Ketika perusahaan sedang mendapatkan masalah.	
	a) Mengajak pegawai untuk mencari jalan keluar
	b) Mencari jalan keluar sendiri
21. Pimpinan bersikap....., saat mengetahui ada pegawai yang melakukan kesalahan.	
	a) Tegas dan rendah hati
	b) Egois
22. Ketika saya melakukan kesalahan, pimpinan bertindak dengan	
	a) Sabar
	b) marah

“TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI ANDA”

Lampiran 3. Data Mentah Excel Variabel Loyalitas Kerja

N.	No. AITEM																	Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1.	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	12
2.	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	13
3.	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	12
4.	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
5.	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	12
6.	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	12
7.	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	12
8.	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	14
9.	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	15
10.	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
11.	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
12.	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
13.	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
14.	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
15.	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
16.	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	13
17.	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
18.	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
19.	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
20.	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
21.	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15

Lampiran 4. Data Mentah Excel Variabel Kesadaran Diri (*self awareness*) Pegawai

N.	No. AITEM													Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1.	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	8
2.	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	9
3.	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	10
4.	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	11
5.	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	10
6.	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	9
7.	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	10
8.	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	10
9.	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10
10.	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
11.	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	8
12.	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
13.	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	11
14.	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	10
15.	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	11
16.	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	8
17.	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	10
18.	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11
19.	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
20.	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	11
21.	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	11

Lampiran 5. Data Mentah Excel Variabel Keterampilan Interpersonal Pemimpin

N.	No. AITEM																		Σ			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1		2	2	2
1.	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
2.	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	19
3.	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	14
4.	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	14
5.	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	14
6.	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
7.	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	14
8.	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
9.	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
10.	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	18
11.	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
12.	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19
13.	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
14.	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
15.	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
16.	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	15
17.	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
18.	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	18
19.	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
20.	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	19
21.	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19

Lampiran 6. Data Hasil Uji CVR

Aitem	Nama-Nama Panelis					Hasil CVR
	Pak Ali Ridho	Bu Fina	Bu Retno	Pak Lubab	Pak Zamroni	
1	1	1	1	1	1	1,00
2	1	1	1	1	1	1,00
3	1	1	1	1	1	1,00
4	1	1	1	1	1	1,00
5	1	1	1	1	1	1,00
6	1	1	1	1	1	1,00
7	1	1	1	1	1	1,00
8	1	1	1	1	0	0,60
9	1	1	1	1	0	0,60
10	1	1	1	1	1	1,00
11	1	1	1	0	1	0,60
12	1	1	1	0	1	0,60
13	1	1	1	1	1	1,00
14	1	1	1	1	1	1,00
15	1	1	1	1	1	1,00
16	1	1	1	1	1	1,00
17	1	1	1	1	1	1,00
18	1	1	1	1	1	1,00
19	1	1	1	1	1	1,00
20	1	1	1	1	1	1,00
21	1	1	1	1	1	1,00
22	1	1	1	1	1	1,00
23	1	1	1	1	1	1,00
24	1	1	1	1	1	1,00
25	1	1	1	1	1	1,00
26	1	1	1	1	1	1,00
27	1	1	1	1	1	1,00
28	1	1	1	1	1	1,00
29	1	1	1	1	1	1,00
30	1	1	1	1	1	1,00
31	1	1	1	-	1	0,60
32	1	1	1	-	1	0,60
33	1	1	1	-	1	0,60
34	1	1	1	1	1	1,00
35	1	1	1	1	1	1,00
36	1	1	-	1	1	0,60
37	1	1	1	1	1	1,00
38	1	1	1	1	1	1,00
39	1	1	1	1	1	1,00
40	1	1	1	1	1	1,00
41	1	1	0	1	1	0,60
42	1	1	1	1	1	1,00
43	1	1	1	1	1	1,00
44	1	1	1	1	1	1,00
45	1	1	1	1	1	1,00
46	1	1	1	1	1	1,00
47	1	1	1	1	1	1,00
48	1	1	1	1	1	1,00

49	1	1	1	1	1	1,00
50	1	1	1	1	1	1,00
51	1	1	1	1	1	1,00
52	1	1	-	1	1	0,60
53	1	1	0	1	1	0,60
54	1	1	1	1	1	1,00
55	1	1	1	1	1	1,00
56	1	1	1	1	1	1,00
57	1	1	1	1	1	1,00
58	1	1	1	1	1	1,00
59	1	1	1	1	1	1,00
60	1	1	-	1	1	0,60
61	1	1	1	1	1	1,00
62	1	1	1	1	1	1,00
63	1	1	1	1	1	1,00
64	1	1	1	1	1	1,00
65	1	1	1	1	1	1,00
66	1	1	-	1	1	0,60
67	1	1	1	1	1	1,00
68	1	1	-	1	1	0,60
69	1	1	1	1	1	1,00
70	1	1	1	1	1	1,00
71	1	1	-	1	1	0,60
72	1	1	1	1	1	1,00
73	1	1	1	1	1	1,00
74	1	1	-	1	1	0,60
75	1	1	1	1	1	1,00
76	1	1	1	1	1	1,00
77	1	1	1	1	1	1,00
78	1	1	1	1	1	1,00
79	1	1	1	1	1	1,00
80	1	1	1	1	1	1,00
81	1	1	1	1	1	1,00
82	1	1	1	1	1	1,00
83	1	1	1	1	1	1,00
84	1	1	1	1	1	1,00
85	1	1	1	1	1	1,00
86	1	1	1	1	1	1,00
87	1	1	1	1	1	1,00
88	1	1	0	1	1	0,60
89	1	1	1	1	1	1,00

Lampiran 7. Hasil Kategorisasi Tiga Variabel

L.K. Pegawai		K. D. Pegawai		K. I. Pemimpin	
Hasil	Kategorisasi	Hasil	Kategorisasi	Hasil	Kategorisasi
4	Sedang	4	Tinggi	8	Tinggi
6	Tinggi	4	Tinggi	11	Tinggi
5	Tinggi	5	Tinggi	4	sedang
6	Tinggi	5	Tinggi	7	sedang
6	Tinggi	5	Tinggi	6	sedang
3	Sedang	4	Tinggi	11	Tinggi
3	Sedang	4	Tinggi	5	sedang
6	Tinggi	5	Tinggi	11	Tinggi
6	Tinggi	5	Tinggi	11	Tinggi
6	Tinggi	5	Tinggi	11	Tinggi
6	Tinggi	2	Sedang	11	Tinggi
6	Tinggi	5	Tinggi	11	Tinggi
6	Tinggi	5	Tinggi	11	Tinggi
6	Tinggi	5	Tinggi	11	Tinggi
6	Tinggi	5	Tinggi	11	Tinggi
6	Tinggi	2	Sedang	7	sedang
6	Tinggi	5	Tinggi	10	Tinggi
6	Tinggi	5	Tinggi	8	Tinggi
6	Tinggi	5	Tinggi	11	Tinggi
6	Tinggi	5	Tinggi	10	Tinggi
6	Tinggi	5	Tinggi	10	Tinggi

Lampiran 8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Skala Loyalitas Kerja Pegawai

Jumlah Aitem : 17

Aitem Bertahan : 6

Aitem Gugur : 11

Proses Pengujian : 4 kali

Hasil Pengujian Pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	21	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.364	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	13.4762	2.062	.030	.387
VAR00002	13.9048	2.590	-.343	.543
VAR00003	13.3333	1.933	.319	.286
VAR00004	13.4286	1.757	.348	.251
VAR00005	13.2857	2.114	.203	.332
VAR00006	13.3333	1.933	.319	.286
VAR00007	13.2857	2.114	.203	.332
VAR00008	14.0952	1.990	.169	.329

VAR00009	13.3333	2.033	.194	.325
VAR00010	13.2857	2.114	.203	.332
VAR00011	13.2857	2.114	.203	.332
VAR00012	13.2857	2.314	-.108	.395
VAR00013	13.2857	2.114	.203	.332
VAR00014	13.3333	1.933	.319	.286
VAR00015	13.2857	2.114	.203	.332
VAR00016	13.2857	2.414	-.253	.423
VAR00017	13.2857	2.214	.044	.365

Hasil Pengujian Kedua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.575	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	8.3333	1.133	.416	.501
VAR00004	8.4286	1.157	.198	.583
VAR00005	8.2857	1.314	.257	.550
VAR00006	8.3333	1.233	.249	.552
VAR00007	8.2857	1.314	.257	.550
VAR00010	8.2857	1.314	.257	.550
VAR00011	8.2857	1.314	.257	.550
VAR00013	8.2857	1.414	.055	.591
VAR00014	8.3333	1.133	.416	.501
VAR00015	8.2857	1.314	.257	.550

Hasil Pengujian Ketiga

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.594	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	6.5714	.757	.409	.521
VAR00005	6.5238	.862	.376	.541
VAR00006	6.5714	.857	.205	.596
VAR00007	6.5238	.962	.122	.606
VAR00010	6.5238	.962	.122	.606
VAR00011	6.5238	.862	.376	.541
VAR00014	6.5714	.757	.409	.521
VAR00015	6.5238	.862	.376	.541

Hasil Pengujian Terakhir**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	4.6667	.633	.487	.611
VAR00005	4.6190	.748	.429	.637
VAR00006	4.6667	.733	.259	.698
VAR00011	4.6190	.748	.429	.637

VAR00014	4.6667	.633	.487	.611
VAR00015	4.6190	.748	.429	.637

b. Skala Kesadaran Diri Pegawai

Jumlah Aitem : 13

Aitem Bertahan : 5

Aitem Gugur : 8

Proses Pengujian : 2 kali

Hasil Pengujian Pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	21	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.111	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	9.1905	1.262	.056	.091
VAR00002	10.0476	1.648	-.544	.296
VAR00003	9.3333	1.033	.188	-.025 ^a

VAR00004	9.1905	1.162	.213	.004
VAR00005	9.9048	1.090	.164	.005
VAR00006	9.2857	.914	.408	-.205 ^a
VAR00007	9.1429	1.229	.236	.025
VAR00008	9.1905	1.462	-.223	.227
VAR00009	9.1905	1.462	-.223	.227
VAR00010	9.1429	1.429	-.164	.175
VAR00011	9.1905	1.462	-.223	.227
VAR00012	9.1429	1.229	.236	.025
VAR00013	9.1905	1.162	.213	.004

Hasil Pengujian Terakhir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00004	3.6190	.648	.256	.618
VAR00006	3.7143	.414	.552	.444
VAR00007	3.5714	.657	.444	.541
VAR00012	3.5714	.657	.444	.541
VAR00013	3.6190	.648	.256	.618

c. Skala Keterampilan Interpersonal Pemimpin

Jumlah Aitem : 22

Aitem Bertahan : 11

Aitem Gugur : 11

Proses Pengujian : 3 kali

Hasil Pengujian Pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	21	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	17.2381	5.690	.489	.555
VAR00002	17.8571	7.529	-.385	.667
VAR00003	17.1905	5.562	.620	.538
VAR00004	17.2381	5.590	.542	.546
VAR00005	17.2381	5.990	.337	.580
VAR00006	17.1429	6.429	.189	.602
VAR00007	17.1429	7.129	-.187	.646
VAR00008	17.1429	6.229	.303	.588
VAR00009	17.1905	7.062	-.151	.647
VAR00010	17.1429	5.929	.483	.564
VAR00011	17.0952	7.190	-.236	.644
VAR00012	17.2381	6.490	.099	.616
VAR00013	17.0952	6.190	.414	.578
VAR00014	17.0952	6.690	.077	.614

VAR00015	17.1429	6.329	.245	.595
VAR00016	17.1429	6.329	.245	.595
VAR00017	17.1429	6.229	.303	.588
VAR00018	17.0952	6.190	.414	.578
VAR00019	17.1429	6.429	.189	.602
VAR00020	17.0952	6.290	.344	.586
VAR00021	17.0476	6.948	-.083	.623
VAR00022	17.1429	6.429	.189	.602

Hasil Pengujian Kedua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	9.3333	4.433	.635	.738
VAR00003	9.2857	4.614	.587	.746
VAR00004	9.3333	4.533	.574	.746
VAR00005	9.3333	5.233	.184	.794
VAR00008	9.2381	5.090	.353	.772
VAR00010	9.2381	5.090	.353	.772
VAR00013	9.1905	5.062	.471	.762
VAR00015	9.2381	5.090	.353	.772
VAR00016	9.2381	5.190	.289	.778
VAR00017	9.2381	4.990	.419	.765
VAR00018	9.1905	5.062	.471	.762
VAR00020	9.1905	5.162	.394	.768

Hasil Pengujian Terakhir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	8.5714	3.957	.625	.755
VAR00003	8.5238	4.162	.554	.765
VAR00004	8.5714	4.057	.561	.764
VAR00008	8.4762	4.562	.354	.788
VAR00010	8.4762	4.562	.354	.788
VAR00013	8.4286	4.557	.456	.778
VAR00015	8.4762	4.562	.354	.788
VAR00016	8.4762	4.562	.354	.788
VAR00017	8.4762	4.462	.424	.780
VAR00018	8.4286	4.557	.456	.778
VAR00020	8.4286	4.557	.456	.778

Lampiran 9.Uji Linieritas

a. Kesadaran Diri Pegawai dan Loyalitas Kerja Pegawai

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Loyalitas

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.269	7.004	1	19	.016	7.514	.666

The independent variable is Self Awareness.

b. Keterampilan Interpersonal Pemimpin dan Loyalitas Kerja Pegawai

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Loyalitas

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.380	11.635	1	19	.003	7.847	.355

The independent variable is Keterampilan Interpersonal.

Lampiran 10. Uji Deskriptif

KATEGORISASI

Kategori	LKP			KDP			KIP		
	Nilai	N	%	Nilai	N	%	Nilai	N	%
Tinggi	$x \geq (4)$	18	85.7%	$x \geq (3,33)$	19	90.5%	$x \geq (7,33)$	16	76.2%
Sedang	$(2) \leq x \leq (4)$	3	14.3%	$(1,67) \leq x \leq (3,33)$	2	9.5%	$(3,67) \leq x \leq (7,33)$	5	23.8%
Rendah	$x \leq (2)$	0	0%	$x \leq (1,67)$	0	0%	$x \leq (3,67)$	0	0%
	Jumlah	21	100%	Jumlah	21	100%	Jumlah	21	100%

Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis (Regresi Linier Berganda)

1. Hasil Uji Hipotesis Mayor

(Pengaruh Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterampilan Interpersonal Pemimpin, Kesadaran Diri Pegawai ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.538	1.02853

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Interpersonal Pemimpin, Kesadaran Diri Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.768	2	13.384	12.652	.000 ^a
	Residual	19.042	18	1.058		
	Total	45.810	20			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Interpersonal Pemimpin, Kesadaran Diri Pegawai

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.483	2.405		1.032	.316
	Kesadaran Diri Pegawai	.584	.196	.455	2.976	.008
	Keterampilan Interpersonal Pemimpin	.325	.088	.565	3.693	.002

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai

2. Hasil Uji Hipotesis Minor

(Pengaruh Kesadaran Diri Pegawai Terhadap Loyalitas kerja Pegawai)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesadaran Diri Pegawai ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.269	.231	1.32726

a. Predictors: (Constant), Kesadaran Diri Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.339	1	12.339	7.004	.016 ^a
	Residual	33.471	19	1.762		
	Total	45.810	20			

a. Predictors: (Constant), Kesadaran Diri Pegawai

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.514	2.557		2.938	.008
	Kesadaran Diri Pegawai	.666	.252	.519	2.647	.016

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai

(Pengaruh Keterampilan Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterampilan Interpersonal Pemimpin ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.380	.347	1.22283

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Interpersonal Pemimpin

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.399	1	17.399	11.635	.003 ^a
	Residual	28.411	19	1.495		
	Total	45.810	20			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Interpersonal Pemimpin

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.847	1.893		4.146	.001
	Keterampilan Interpersonal Pemimpin	.355	.104	.616	3.411	.003

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai

Lampiran 12. Naskah Publikasi

ANTESEDEN KELOYALITASAN PEGAWAI DALAM BEKERJA

Fatati Al Illiyyin

Dr. Ali Ridho, M. Si

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

E-mail: fatati.alillyyin@gmail.com No. 082132768307

Abstrak: Loyalitas kerja (Y) merupakan suatu bentuk kesediaan pegawai dalam mengabdikan dirinya untuk menjanjikan tugas dari perusahaan baik dalam bentuk tenaga ataupun pemikiran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Ada juga faktor yang mempengaruhi dalam loyalitas kerja baik itu faktor internal dan faktor eksternal, diantara dalam penelitian ini adalah kesadaran diri (X1) pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpin (X2). Sebab kedua variabel memiliki keterikatan dalam proses kerja pegawai sehari-hari. Sehingga menjadikan pemimpin dan pegawai memiliki hubungan yang berkaitan satu sama lain khususnya didalam berinteraksi. Hipotesis penelitian ini mayor dan minor, Ha: Ada Pengaruh Antara X1 dan X2 Terhadap Y PT. Panca Arnys, Ho : Tidak Ada Pengaruh Antara X1 dan X2 Terhadap Y PT. Panca Arnys dan hipotesis minornya pemisahan antara X1 dan X2 terhadap Y. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Subyek penelitian berjumlah 21 pegawai dipilih menggunakan purposif sampling. Analisa data penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Taraf signifikansi pertama sebesar 0,016, kedua memperoleh taraf signifikasinya sebesar 0,003 dan pada hipotesis mayor taraf signifikansi yang didapat X1 sebesar 0,008 dan X2 0,002 maka seluruh $P < 0,05$ sehingga dikatakan ada pengaruh didalam X1 dan X2 terhadap Y maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan sumbangan $R^2 = 0,584$ di prosentasekan sebesar 58,4%.

Kata Kunci: Loyalitas Kerja, Kesadaran Diri, keterampilan Interpersonal.

Negara Indonesia ini memiliki banyak industri baik dari industri bahan non pokok dan juga bahan pokok mulai dari makanan yang di makan sehari-hari. Perusahaan tersebut juga tentunya tidak dapat berjalan dengan cukup baik tanpa adanya sumberdaya yang menjalankannya seperti sumber daya manusia. Sebagaimana telah dijelaskan dalam buku terjemahan Dessler (Dessler, 2010) terkait manajemen sumber daya manusia yang mana tugas utama SDM adalah selalu menyediakan satu paket pelayanan yang masuk akal bagi strategi perusahaan.

Kedua SDM tersebut merupakan subyek utama dalam menjalankan perkembangan perusahaan apabila kedua faktor tersebut tidak dapat berkerja dengan baik, maka itu juga akan berdampak pada pengembangan perusahaan

itu sendiri. Sebagaimana juga didalam salah satu buku, yaitu Psikologi industri (Tama & Hardiningtyas, 2017) menyatakan bahwa direktur atau pemimpin memiliki peranan penting didalam 3 hal utama menurut Robbins dan Judge (2012) dan salah satunya adalah peran interpersonal. Hal ini menunjukkan seorang direktur maupun pemimpin merupakan sosok figure (panutan) bagi karyawannya.

Sejalan dengan pernyataan diatas seorang pegawai untuk menjadi pegawai itu juga harus memiliki sikap yang loyal, tanggap, teliti, dan memiliki solidaritas, hal itu merupakan penilaian kinerja dari suatu organisasi. Sehingga dalam bukunya Rivai (Rivai, 2006) dijelaskan kemajuan suatu perusahaan itu dipengaruhi oleh faktor yang bersifat eksternal maupun internal. Dimaksud disini faktor internal salah satunya pegawai. Contoh permasalahan internal seperti yang dikemukakan oleh Mulya Amri didalam artikel (Sopian, 2018) pada sebuah diskusi yang digelar di Universitas Indonesia, beliau mengungkapkan bahwa generasi Y (yaitu mereka yang berkelelahiran tahun (1980-2000), mereka cenderung kurang loyal terhadap perusahaan, mereka lebih senang berpindah-pindah tempat kerja. Artikel tersebut dipertegas oleh hasil survey Joblanet Indonesia tahun (2017), Platform komunikasi ikhwal karier menjelaskan hasil temuannya, yakni gen Y dengan rentang usia (21-35 tahun) lebih mudah berpindah-pindah kerja ketimbang gen X yang lebih tua (diatas 35 tahun). Hampir sepertiga responden (30,2%) gen Y bekerja disebuah tempat selama setahun.

Fenomena diatas sering dijumpai didalam dunia industri karena fenomena seperti itu terbilang cukup banyak terjadi. Salah satu contohnya adalah di PT. Panca Arnys yang mana PT ini adalah industri jasa distributor berupa distributor bahan-bahan pokok mentah. Di perusahaan tersebut memiliki pemimpin yang bersuku berbeda dengan para pegawainya sehingga cara berinteraksinya pun berbeda dan ketika pegawai tidak memiliki kesadaran diri maka akan dapat berpengaruh ke dalam loyalitas kerja pegawainya. Selain itu, di PT. Distributor pegawainya tentu sangat terbatas maka dari jumlah pegawai tersebut tentunya sangat membutuhkan loyalitas para pegawai yang cukup besar

karena menjadi tenaga sumberdaya distributor tentunya harus memiliki pession didalam bidang tersebut terlebih dalam hal memasarkan barang. Permasalahan lain yang ada di PT. Panca Arnys ini tak jauh dengan hal-hal berhubungan dengan kelayaitasan pegawainya, berdasarkan hasil observasi dilapangan beberapa pegawai di PT ini loyalitas kerja yang cukup kurang dan hal-hal tersebut juga ditunjukkan dari pola kerja pegawainya yang kurang sadar dalam melaksanakan tanggung jawabnya, Selain itu masih adanya kecurangan dalam bekerja.

Hal-hal seperti itu di organisasi maupun dunia kerja tentunya terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, Menurut Holland & skinner dalam (Cerita, 2012) anteseden adalah peristiwa lingkungan yang membentuk suatu tahap atau pemicu suatu perilaku. Maka, didalam mewujudkan loyalitas suatu pekerjaan karyawan tentunya tak luput dari faktor yang mempengaruhinya baik faktor internal maupun eksternalnya. Faktor internal yakni faktor yang berasal dari diri individu salah satunya adalah kesadaran diri individu, karena setiap individu itu tentunya memiliki kesadaran diri. Sedangkan faktor eksternalnya adalah kemampuan interpersonal seorang pemimpin. Maka dari itu peneliti ingin meneliti tentang pengaruh kemampuan interpersonal pemimpin dan kesadaran diri pegawai terhadap loyalitas kerja pegawai. Sebab, saat ini mayoritas individu walaupun memiliki pendidikan yang cukup tinggi belum tentu ia dapat menjadi orang yang berkemampuan interpersonal positif hal itulah yang seringkali membuat pegawai tidak dapat bekerja secara loyal dan solid di dunia kerjanya. Sebagaimana pengertian dari variabel penelitian ini sebagai berikut;

a. Loyalitas Kerja Pegawai

Sedangkan menurut Saydam, 2000 dalam (Dewi, 2016) Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menanti, melaksakan dan mengamalkan suatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas.

b. Kesadaran Diri Pegawai

Goleman didalam bukunya (Goleman, 2013) menjelaskan bahwa kesadaran diri yaitu perhatian secara terus menerus terhadap keadaan batin individu itu sendiri. Dalam keadaan merefleksikan dirinya, juga adanya pikiran mengamati dan menggali pengalaman, termasuk emosi yang ada pada diri individu.

c. Keterampilan Interpersonal Pemimpin

Menurut Johnson 1993 dalam (Tikawati, 2014) mengartikan bahwa keterampilan interpersonal merupakan keseluruhan kemampuan seseorang yang digunakan untuk berinteraksi atau berhubungan secara efektif dengan orang lain. Baik berinteraksi dengan rekan kerja, keluarga, teman ataupun siapa saja.

Tiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwasannya variabel Y (loyalitas kerja) itu juga dapat di pengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin, karena dari fenomena-fenomena yang ada loyalitas kerja pegawai itu dapat menjadi positif dengan adanya pendukung dari internal dan eksternal yang juga positif. Melainkan, apabila kedua pendukung tersebut tidaklah positif ataupun salah satu pendukung tidak memiliki sifat positif maka loyalitas kerjapun akan menjadi rendah atau negatif.

Metode

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif yang bersifat korelasi dengan identifikasi variabel Y nya adalah loyalitas kerja pegawai, X1 nya kesadaran diri pegawai dan X2 nya keterampilan interpersonal pegawai. Subyek penelitiannya pun para pegawai dari PT. Panca Arnys dengan jumlah populasi pegawainya sebanyak 21 dan sampelnya pun 21 karena menggunakan teknik purposif sampling yang karakter sampelnya sudah ditentukan dulu. Pengumpulan datanya pun menggunakan skala likert. Skala penelitian terdiri dari tiga skala yaitu skala loyalitas, kesadaran dan keterampilan yang masing-masing terdiri dari 17 aitem, 13 aitem dan 22 aitem keseluruhan yang di sebarakan dilapangan. Analisa data penelitian menggunakan analisis regresi berganda, dan reliabilitas aitem koefisien alpha dianalisis dengan menggunakan acuan nilai koefisien reabilitas sebesar (a) >0,6 sampai 1,0 atau 0,0 sampai 1,0.

Hasil

Hasil dari penelitian ini terdapat uji kategorisasi, uji asumsi dan juga uji hipotesis baik itu mayor maupun minor, dan yang pertama sebelum dilakukan uji hipotesis dan uji asumsi adalah uji kategorisasi, dengan hasil akhir;

No.	Nama Variabel	Kategorisasi	Persentase	Frekuensi
1.	Loyalitas Kerja Pegawai	Tinggi	85,7%	18
2.	Kesadaran Diri Pegawai	Tinggi	90,5%	19
3.	Keterampilan Interpersonal Pemimpin	Tinggi	76,2%	16

Ketiga grafik variabel diatas menunjukkan nilai yang sama-sama tinggi baik dari variabel kesadaran diri pegawai keterampilan interpersonal pemimpin dan juga loyalitas kerja pegawai, yang mana dari permasalahan sebelumnya didalam latar belakang penelitian. Bahwasannya, di PT Panca Arnys dari hasil observasi dan wawancara sebelum adanya beberapa pegawai yang harus diberhentikan dan resign loyalitas kerja pegawai terbilang cukup rendah malinkan hasil ini didapat setelah adanya beberapa pegawai harus di berhentikan dan resign dari perusahaan maka dapat dilihat hasil dari tingkat loyalitas kerja pegawai menjadi tinggi sehingga dapat sedikit dikatakan bahwa salah satu permasalahan loyalitas kerja pegawai sebelumnya terletak pada beberapa pegawai yang kurang memiliki kesadaran diri dalam bekerja.

Setelah dilakukan uji kategorisasi yang kedua adalah uji asumsi yang mana uji asumsi menggunakan uji Linieritas dengan hasil;

Variabel	Sig.	Status
X1 terhadap Y	0,016	Linier

Berdasarkan table yang ada diatas dari hasil uji linieritas diperoleh nilai probabilitas (p) = $0,016 < 0,05$ sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa antara variabel kesadaran diri pegawai(X1) itu memiliki pengaruh linier terhadap loyalitas kerja pegawai (Y). Sedangkan untuk uji linieritas selanjutnya adalah variabel Keterampilan Interpersonal Pemimpin dan Loyalitas Kerja Pegawai dengan hasil sebagai berikut:

Variabel	Sig.	Status
X1 terhadap Y	0,003	Linier

Berdasarkan hasil table diatas diperoleh probabilitas (p) =0,003<0,05 dengan hasil tersebut sehingga dapat di simpulkan bahwasannya dalam uji linieritas antara dua variabel tersebut yaitu memiliki hubungan yang linier.

Setelah dilakukannya uji asumsi maka langkah yang terakhir yakni melakukan uji hipotesis, yang mana dalam uji hipotesis ini dilakukan 3 kali uji yakni hipotesis mayor dan 2 hipotesis minor, hipotesis memperoleh hasil sebagai berikut; hipotesis mayor, pengaruh kesadaran diri (*self awareness*) dan keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas kerja pegawai.

Pengaruh Variabel	b (koefisien regrasi)	R	R Square	Sig.
X ₁ dan X ₂ terhadap Y	0,584 0,325	0,764	0,584	X1= 0,008 X2= 0,002

Berdasarkan pada table hasil di atas, diperoleh nilai hitung (koefisien korelasi) adalah 0,764 dengan taraf signifikasi X1= 0,008 dan X2= 0,002 ($P < 0,05$) sedangkan nilai kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpinnya (b/koefisien regresi) yakni sebesar 0,584 dan 0,325 sehingga, secara kesimpulan koefisien regresi X1 sebesar 0,584 dan X2 sebesar 0,325 menyatakan bahwasannya setiap nilai diatas bernilai positif, dan hasil uji regresi menunjukkan koefisien determinasi sebesar ($R^2 / R Square = 0,584$) yang mana disana memiliki arti bahwasannya pengaruh variabel bebas (x) itu (Kesadaran Diri Pegawai dan Keterampilan Interpersonal Pemimpin) terhadap variabel terikat (Y) yakni (Loyalitas Kerja Pegawai) adalah sebesar 58,4%. Adapun sisa dari hasil tersebut sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain dari variabel ini sehingga artinya ada pengaruh kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Panca Arnys maka hipotesis yang diajukan atau H_a diterima dan H_o ditolak.. Sedangkan, hipotesis minor memperoleh hasil sebagai berikut; Hasil Uji Hipotesis Minor X₁ (Kesadaran Diri) dan Y (Loyalitas Kerja)

Pengaruh Variabel	Koef. Beta	b	R	R Square	Sig.	Keterangan
X ₁ terhadap Y	0,519	0,666	0,519	0,269	0,016	Signifikan

Berdasarkan hasil tabel diatas signifikan yang di dapat dari variabel kesadaran diri atau self awareness adalah sebesar 0,016 ($P < 0,05$) karena P kurang dari 0,05 dengan nilai koef beta/koef R sama-sama sebesar 0,519 dan juga nilai koef determinasi sebesar 0,666 maka dapat dikatakan, pengaruh yang di berikan oleh varibel kesadaran diri ke loyalitas kerja sebesar 26,9% sehingga dalam hipotesis minor yang pertama ini dapat di artikan bahwa ada pengaruh antara X_1 terhadap Y atau di katakan H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil Uji Hipotesis Minor X_2 (Keterampilan Interpersonal Pemimpin) dan Y (Loyalitas Kerja)

Pengaruh Variabel	Koef. Beta	B	R	<i>R Square</i>	Sig.	Keterangan
X_2 terhadap Y	0,616	0,355	0,616	0,380	0,003	Signifikan

Berdasarkan hasil table diatas hasil signifikan yang di dapat dari variabel keterampilan interpersonal pemimpin adalah sebesar 0,003 ($P < 0,05$) karena P kurang dari 0,05 dengan nilai koef beta/koef R sama, sebesar 0,616 dan juga nilai koef determinasi sebesar 0,355 maka dikatakan bahwa pengaruh yang di berikan oleh varibel keterampilan interpersonal pemimpin ke loyalitas kerja sebesar 38% sehingga dalam hipotesis minor yang kedua ini dapat di artikan bahwa ada pengaruh antara X_2 terhadap Y atau di katakan H_a diterima dan H_o ditolak.

Diskusi

Tingkat kategorisasi penelitian yang tinggi mulai dari keasaran diri pegawai, keterampilan interpersonal pemimpin dan juga loyalitas kerja pegawai menunjukkan bahwasannya baik pemimpin dan juga pegawai mampu menjalain ralasi antara satu sama lain secara baik dan mampu melaksanakan kewajibannya secara baik dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab yang tinggi. kesadaran diri tinggi itu penting sepertidisampaikan oleh Ubaedy 2007 dalam (Permana, 2017) bahwasannya dimensi kesadaran diri adalah mengetahui seakurat mungkin berbagai keunggulan personal, entah itu pembawaannya atau hasil pemberdayaan dan mengetahui sasaran yang hendak diwujudkan untuk menjadi orang yang siap dibutuhkan pengetahuan diri yang bagus. Dari pernyataan tersebut dapat sedikit difahami bahwa kesadaran diri didalam bekerja itu sangat penting. Keterampilan interpersonal pemimpin tinggi, yang

mana keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjelankan kepemimpinannya seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para bawahannya akan tetapi juga dengan berbagai pihak yang berkepentingan, dikenal dengan istilah stakeholder, baik ketika berada didalam maupun diluar organisasi (Sutrisno, 2009). Oleh sebab itu dibutuhkan keterampilan interpersonal pemimpin demi kemajuan perusahaan.

Terkait loyalitas kerja pegawai yang mana dikemukakan dalam penelitian Valentino dan Haryadi (Valentino & Haryadi, 2016) loyalitas pegawai merupakan bentuk kesetiaan seorang pegawai terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan segala hal yang terbaik bagi perusahaan. Sebagaimana dilihat dalam tiga kategori yaitu loyalitas pegawai terhadap organisasi, loyalitas pegawai terhadap pemimpin, dan juga loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan loyalitas yang tinggi menunjukkan kinerja pegawai yang bagus. Semakin tinggi loyalitas kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula hasil kinerjanya. Maka, menurut pengarang buku perilaku organisasi didalam bukunya apabila didalam suatu perusahaan memiliki manajer dengan keterampilan interpersonal yang baik memungkinkan tempat kerja menjadi lebih menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kelayaitasan pegawai (Robbins & Judge, 2017). Hal tersebut juga berpengaruh dalam kontrak psikologis seorang pegawai dalam perusahaan, yang diungkapkan didalam buku manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management) menyatakan ketika organisasi melakukan merger, mengeluarkan banyak karyawan, mengontrakkan pekerjaan keluar (outsource), serta menggunakan banyak pekerja temporer dan pekerja paruh waktu, sehingga karyawan nyaris tidak menemukan alasan mengapa mereka harus loyal kepada para pemberi kerja sebagai imbas atas hilangnya kenyamanan kerja (Mathis & Jackson, 2006).

Permasalahan tersebut merupakan bentuk dari manajemen konflik dalam kelompok berlingkupkan tempat kerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Johnson dalam bukunya, bahwa konflik itu selalu terjadi didalam kelompok, jika diatur dengan konstruktif, konflik tersebut akan meningkatkan keefektifan

kelompok. Tetapi jika kelompok mengatasi konflik dengan tidak bijaksana, keefektifan kelompok akan menjadi berkurang (Johnson & Johnson, 2012). Sehingga dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa didalam mengatasi konflik individu atau pegawai harus dapat mengatasi secara bijaksana dan kebijaksanaan merupakan suatu bentuk kesadaran diri yang dimiliki oleh setiap individu. Dan salah satu permasalahan yang seperti itulah pengaruh yang positif antara kesadaran diri pegawai dan juga keterampilan interpersonal pemimpin terhadap loyalitas pegawai sangat dibutuhkan, begitupun dengan secara hipotesis minor baik kesadaran diri pegawai ke loyalitas dan keterampilan pemimpin sama-sama saling berpengaruh secara signifikan diantara ketiganya.

Simpulan

Berdasarkan pernyataan yang telah dipaparkan diatas, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa; tingkat loyalitas kerja pegawai PT Panca Arnys tinggi= 18 dengan persentase (85.7%), untuk tingkat kesadaran diri pegawai tinggi= 19 pegawai dengan persentase (90.5%), untuk tingkat keterampilan interpersonal pemimpin tinggi= 16 pegawai dengan persentase (76,2%) sehingga dalam penelitian ini ketiga variabel masuk dalam kategori tinggi semua. Sedangkan, untuk pengaruh ketiga variabel adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kesadaran diri pegawai ke loyalitas kerja pegawai dengan R2 sebesar 0,269 (26,9%). Kemudian, terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan interpersonal pemimpin ke loyalitas kerja pegawai dengan R2 sebesar 0,380 (38%). Sehingga dari hasil hipotesis minor dapat dilihat bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kesadaran diri pegawai dan keterampilan interpersonal pemimpin ke loyalitas kerja pegawai dengan nilai R2 sebesar 0,584 (58,4%).

Saran

Berdasarkan kesimpulan dapat disarankan kepada subyek penelitian dapat tetap mempertahankan tingkat kesadaran dan keloalitasannya didalam perusahaan. Dan juga tingkat keterampilan pemimpinnya didalam memimpin para pegawainya. Disarankan kepada penelitian yang selanjutnya untuk dapat mencari faktor-faktor lain, yang kiranya dapat memengaruhi loyalitas kerja

pegawai dalam bekerja. Serta, disarankan untuk penelitian yang selanjutnya agar dapat lebih mempertimbangkan dalam memilih jumlah subyek yang ditelitinya, untuk menghindari permasalahan yang tidak diharapkan didalam penelitian. Setidaknya minimal 30 pegawai yang diteliti.

Daftar Pustaka

- Cerita, M. P. (2012). mika mari belajar. Retrieved from <http://mika-punya.blogspot.co.id/2012/05/analisis-perilaku-terapan-applied.html>
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dewi, I. M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(1), 7-9.
- Goleman, D. (2013). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi* (5 ed.). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2012). *Dinamika Kelomok (teori dan keterampilan)* (9 ed.). Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Permana, R. R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan kesadaran kerja Terhadap efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan. *JOM Fekon*, 4(1).
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopian, S. (2018). Seperti Apa Loyalitas Generasi Y Pada Perusahaan? Retrieved 11 Juli 2018, from <https://male.co.id/detail3629/Seperti-Apa-Loyalitas-Generasi-Y-pada-Perusahaan-Men-Scope>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri* (I. Nukmaan, A. Utaminingsih & A. M. Mawardi Eds.). Malang: UBPress.
- Tikawati, D. (2014). *Peningkatan Keterampilan Interpersonal Melalui Permainan Pada Siswa Kelas VII B SMP Negeri 15 Yogyakarta*. (Sarjana (S1)), Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal. *AGORA*, 4(2).